

**Министерство труда и социального развития
Ростовской области**

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о проведении уведомительной регистрации
коллективного договора, соглашения, изменений к ним**

Коллективный договор, соглашение, изменения к ним муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Образовательный технический центр», Тарасовский район

(полное наименование организации)

реестровый № 18982

прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области.

Зарегистрирован(о) 01.02.2022, регистрационный № 16652/22-110.

(дата регистрации)

Заместитель министра



А.А. Харахашян

Директор МБОУДО «ОТЦ»



Зайцева Е.И.

2021 год

Председатель

ППО МБОУДО «ОТЦ»

Общероссийского

Профсоюза образования

Абрамова И.А.

« 23 » декабря 2021 год

**Дополнительное соглашение №2
к коллективному договору
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Образовательный технический центр» (МБОУДО «ОТЦ»),
действующему с 23.12.2021 по 23.12.2024**

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

Регистрационный № 16652/22-110

от 01.02.2022

Тарасовский район

2021

Дополнительное соглашение № 2 к коллективному договору

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Образовательный технический центр» в лице директора Зайцевой Елены Ивановны, с одной стороны, и работники в лице первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Образовательный технический центр» профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, именуемой в дальнейшем «профсоюзный комитет» или представителя трудового коллектива Абрамова Инна Александровна, с другой стороны, на основании протокола комиссии по ведению коллективных переговоров (протокол № 8 от 23.12.2021 г.) в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести в Коллективный договор муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Образовательный технический центр» дополнение, добавив пункт 6.1.18 в разделе VI. «Охрана труда и здоровья» Коллективного договора (решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021, протокол № 9):

6.1.18. Работодатель обязуется предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

2. Внести в Коллективный договор муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Образовательный технический центр» дополнение, добавив пункт 6.7 в разделе VI. «Охрана труда и здоровья» Коллективного договора:

6.7. Работники имеют право на оплачиваемый выходной день для прохождения диспансеризации, в соответствии со своей возрастной категорией (ст. 185.1 ТК РФ):

- работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работники, достигшие возраста сорока лет до наступления предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста), при прохождении диспансеризации имеют

- право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3. Внести в Коллективный договор муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Образовательный технический центр» изменение приложения №1 к Коллективному договору в следующей редакции:

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Образовательный технический центр» (МБОУДО «ОТЦ») (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников.

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 руководителей учреждений, их 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. Система оплаты труда работников учреждения, 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 – локальные нормативные акты).

1.4. 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, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник 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:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

Оплата труда работников, 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.

1.6. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании 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.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками 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 постановлением Администрации Тарасовского района от 31.05.2013 №725

1.8. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного и местного бюджета. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим положением.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах выделенных средств областного и местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

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, 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 руководителей 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 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.

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

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим Положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. 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 Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице №1.

Таблица №1

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов, ставок заработной платы
по ПКГ должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников	2-й квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор	12626
	3-й квалификационный уровень: методист, педагог-психолог	13242

2.3.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих приведены в таблице №2.

Таблица №2

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ
общеотраслевых должностей служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: секретарь	5071

1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	2-й квалификационный уровень: завхоз	5862
	4-й квалификационный уровень: механик	6449

2.3.4. Ставки заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих приведены в таблице №3.

Таблица №3

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ставок заработной платы по ПКГ
общепрофессиональных профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
--	--------------------------	--

1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд – гардеробщик, дворник, сторож, уборщик служебного помещения, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	4169
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	6-й квалификационный разряд: водитель	5545
	4-й квалификационный уровень: водитель (разряд – квалификация первого класса)	6655

Примечание.

Ставка заработной платы исходя из 4-го квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, управляющим автобусами для перевозки обучающихся (учащихся, воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.3.5. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице №4.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
 должностных окладов по должностям служащих,
 не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами
 Минздравсоцразвития России

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Системный администратор	6449
Ассистент по оказанию технической помощи; младший системный администратор	5581

2.3.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться 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 совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения

представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями учреждений 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.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической 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.

3.4. Работникам, в случае выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, 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, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В МБОУДО «ОТЦ» в соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. В МБОУДО «ОТЦ» работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части 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 количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей №5.

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процент ов)
	2	3
.	<p>Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:</p> <p style="padding-left: 40px;">руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)</p>	до 15 до 10
.	<p>Педагогическим работникам, ответственным за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов:</p> <p style="padding-left: 40px;">от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более</p>	до 15 до 25 до 40
.	<p>Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения:</p> <p style="padding-left: 40px;">работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н иным работникам</p>	до 20 до 25
.	<p>Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя):</p> <p style="padding-left: 40px;">работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам</p>	до 15 до 20
.	<p>Работникам учреждения, ответственным за сопровождение обучающихся к образовательному учреждению и обратно (подвоз детей):</p>	

	2	3
	<p>работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н</p> <p>иным работникам</p>	<p>до 15</p> <p>до 20</p>
	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	до 10
	Работникам учреждения за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5 – 10
	<p>Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения:</p> <p>при численности аттестуемых 1 – 2 человека</p> <p>при численности аттестуемых 3 – 4 человека</p> <p>при численности аттестуемых 5 человек и более</p>	<p>10</p> <p>15</p> <p>20</p>
	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	в размерах, утверждаемых министерством

Примечание.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. При установлении доплаты педагогическим работникам общеобразовательных учреждений за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

3. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

4. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат, предусмотренных п. 4.1.5 таблицы 5 в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процент ов)
	2	3
.	<p>Работникам учреждения за работу в методических объединениях:</p> <p style="padding-left: 40px;">руководителю районного методического объединения</p> <p style="padding-left: 40px;">секретарю районного методического объединения</p>	<p>15</p> <p>10</p>
.	<p>Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения:</p> <p style="padding-left: 40px;">работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н</p> <p style="padding-left: 40px;">иным работникам</p>	<p>20</p> <p>25</p>
.	Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного	

	2	3
	делопроизводителя): <p style="text-align: center;">работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н</p> <p style="text-align: center;">иным работникам</p>	15 20
	Работникам учреждения, ответственным за сопровождение обучающихся к образовательному учреждению и обратно (подвоз детей): <p style="text-align: center;">работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н (педагог дополнительного образования)</p> <p style="text-align: center;">иным работникам</p>	15 20
	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	10
	Работникам учреждения за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5 – 10
	Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: <p style="text-align: center;">при численности аттестуемых 1 – 2 человека</p> <p style="text-align: center;">при численности аттестуемых 3 – 4 человека</p> <p style="text-align: center;">при численности аттестуемых 5 человек и более</p>	10 15 20
	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	в размерах, утверждаемых министерством

3.5. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным

программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 №26-ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

3.6. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за 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, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки 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.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. 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 предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением.

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

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

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

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 работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за качество работы может устанавливаться водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 50 процентов ставки заработной платы. Порядок ее установления определяется учреждением.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей №6.

Таблица №6

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за выслугу лет**

/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
	2	3
.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	10 15 20
.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	до 10 до 15 до 20 до 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет

производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, 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 зафиксированы в Положении о премировании работников МБОУДО «ОТЦ».

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение 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 муниципального имущества и другое.

4.7.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим управление функциями и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, 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;

за классность водителям автомобилей;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии.

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

4.9.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

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

4.10. Руководителям и специалистам учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за специфику работы.

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

руководителям учреждений, заместителям руководителей, руководителям и специалистам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н – 20 процентов;

иным руководителям и специалистам – до 25 процентов.

4.11. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей №7.

Таблица №7

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие ученой степени

/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
	2	3
	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15

	2	3
.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	до 30 до 20

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

4.12. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей 8.

Таблица №8

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания**

/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
	2	3
.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	25 15 10
.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	до 30 до 20 до 15

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

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.13. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей: имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы;

имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность начисляется водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.14. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений системы образования Тарасовского района молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.15. 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.

4.16. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

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

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям учреждений, заместителям руководителей.

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

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице №9.

Таблица №9

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей учреждений**

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	24084
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	21899
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	19908

Примечание.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5.4. Руководителям учреждений, их заместителям могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителям учреждений по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

5.5. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую

(преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется органом, осуществляющего функции и полномочия учредителя, 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 Министерства образования и науки Российской Федерации 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).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям учреждений, их 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 учреждения, его заместителей) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого 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».

5.6.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице №10.

**РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ
заработной платы руководителя учреждения**

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

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

5.6.3. По решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя руководителю учреждения, его заместителям 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 5,5 – для заместителей руководителя.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений.

**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 № 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

учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

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

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической 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 Министерства образования и науки Российской Федерации 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 Минтруда России от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Работники МБОУДО «ОТЦ», включая руководителя и заместителя руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну 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. Месячная заработная плата без учета компенсационных и

стимулирующих выплат 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 пункта 2.8 приложения №1 к приказу Минобрнауки России №1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической 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 преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких).

6.7.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

6.7.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

6.7.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

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

6.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не

более двух месяцев;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

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.

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

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

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

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

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

6.9. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам педагогического работника, 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. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного, местного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

В перечень административно-управленческого персонала в МБОУДО

«ОТЦ» включены:

- директор;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе (УВР);
- завхоз;
- секретарь.

7.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

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

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного, местного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением.

4. Внести в Коллективный договор муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Образовательный технический центр» изменение приложения №2 к Коллективному договору в следующей редакции:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемой работы сотрудниками МБОУДО «ОТЦ» разработан на основании Трудового кодекса РФ, Федерального Закона от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и распространяется на сотрудников МБОУДО «ОТЦ»

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

1.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической

работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

- 1.4. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.
- 1.5. Положение определяет основания, последовательность и критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников МБОУДО «ОТЦ».
- 1.6. Цель оценки эффективности деятельности педагогических работников – повышение качества образовательных услуг, обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования.
- 1.7. Задачами проведения оценки эффективности деятельности педагогических работников являются:
 - проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
 - обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
 - усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательной деятельности.
- 1.8. Основанием для предоставления выплат стимулирующего характера является интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников МБОУДО «ОТЦ», которые определяется по показателям эффективности, результативности и качества деятельности (Приложение № 1).
- 1.9. Размер и порядок выплат стимулирующего характера в виде надбавок за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам производятся из средств, предусмотренных на текущий финансовый год, а также рассчитывается и доводится главным распорядителем средств бюджета - МУ ОО Администрации Тарасовского района.
- 1.10. Стимулирующие надбавки и выплаты определяются педагогическим работникам МБОУДО «ОТЦ» за фактически отработанное время в отчетный период.
- 1.11. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках внутреннего контроля учреждения.
- 1.12. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда педагогического работника работодателем. В них может быть отказано педагогическому работнику, если он не выполняет установленных показателей

эффективности, результативности и качества деятельности педагогических работников.

- 1.13. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам каждого месяца.
- 1.14. Дополнения и изменения в отдельные статьи данного Положения, а также непредусмотренные системы критериев по дополнительным стимулирующим выплатам вводятся по предложению трудового коллектива МБОУДО «ОТЦ» и утверждаются приказом директора.
- 1.15. Данное Положение действует до принятия нового, и вводится в действие со дня его утверждения.

2. Основания и порядок проведения оценки эффективности деятельности педагогических работников

- 2.1. Основанием для оценки эффективности деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.
- 2.2. В Портфолио отражаются результаты профессиональной деятельности педагогов, на основе утвержденных настоящим Положением показателей эффективности, результативности и качества деятельности педагогического работника и содержит самооценку его труда.
- 2.3. Для проведения объективной внешней оценки эффективности профессиональной деятельности педагогического работника на основе его личного портфолио в образовательном учреждении приказом руководителя создается Комиссия.
- 2.4. Председатель Комиссии – директор учреждения. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений. Секретарь комиссии назначается директором и утверждается приказом по образовательному учреждению. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдает выписки из протоколов и (или) решений, ведет иную документацию Комиссии.
- 2.5. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.
- 2.6. В установленные приказом руководителя учреждения сроки (до 1 числа каждого месяца) педагогические работники передают руководителю в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

- 2.7. Комиссия проводит экспертную оценку результативности деятельности педагогического работника за отчетный период в соответствии с показателями эффективности, результативности и качества деятельности данного Положения, на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов.
- 2.8. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе об оценке эффективности деятельности педагогического работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.
- 2.9. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику и утверждается приказом руководителя.
- 2.10. В случае несогласия педагогического работника с оценкой эффективности и качества его профессиональной деятельности, он вправе в трёхдневный срок с момента ознакомления, подать апелляцию в комиссию.
- 2.11. Комиссия обязана в течение двух рабочих дней рассмотреть заявление педагогического работника и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).
- 2.12. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагогический работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения.

3. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам МБОУДО «ОТЦ»

- 3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей (законных представителей).
- 3.2. Стимулирующие выплаты в виде надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится педагогическим работникам МБОУДО «ОТЦ», если работа в МБОУДО «ОТЦ» является для них основной.
- 3.3. Выплаты надбавок производятся ежемесячно в соответствии с показателями эффективности, результативности и качества деятельности педагогических работников МБОУДО «ОТЦ» в пределах фонда оплаты труда (при наличии финансирования).
- 3.4. Комиссия на основании материалов, представленных администрацией, а также самим работником, дает оценку интенсивности и высокие результаты работы педагогического работника в соответствии с показателями эффективности, результативности и качества

деятельности. Комиссия составляет итоговые листы с указанием баллов по каждому педагогическому работнику.

- 3.5. В случае установления Комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные документы возвращаются работнику для исправления и доработки в двухдневный срок.
- 3.6. Размер стимулирующей выплаты в виде надбавки за результативность и качество работы рассчитываются по следующей формуле:

$$1б = СЧФОР : ОСБ, где$$

СЧФОР – стимулирующая часть фонда оплаты труда в денежном выражении
ОСБ - общая сумма баллов, набранная всеми работниками

(сумма баллов и их стоимость не носит постоянный характер и изменяется в каждом месяце).

- 3.7. Размер стимулирующей выплаты в виде надбавки за интенсивность и высокие результаты работы конкретному работнику определяют путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных данным работником за фактически отработанные дни в отчетном периоде.
- 3.8. Основанием для начисления стимулирующих выплат является приказ директора учреждения с указанием конкретного размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику.

4. Порядок и условиях установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемой работы сотрудниками МБОУДО «ОТЦ»

4.1. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением педагогических работников) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

4.2.1. руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

4.2.2. работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением.

4.2.3. Заместителю руководителя учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения (Приложение №2).

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 работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.3. Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.4. Надбавка за качество работы может устанавливаться водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 50 процентов ставки заработной платы.

Приложение №1

к Положению о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера
за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемой работы
сотрудниками МБОУДО «ОТЦ».»

**Перечень показателей
эффективности, результативности и качества деятельности методиста, педагога-организатора, педагога
дополнительного образования**

п/п	Критерии	Показатель	Подтверждающий документ	Кол-во баллов по каждому показателю	Самооценка
	Результаты внешнего контроля – качество знаний обучающихся	I - IV квартал - Результаты внешнего (промежуточного, итогового) контроля – качество знаний обучающихся (среднее значение)	отчеты об оценке результатов освоения программ	31 – 40% - 1 балл, 41 – 50% - 2 балла, выше 50% - 3 балла	
	Степень вовлечения обучающихся в исследовательскую и внеучебную деятельность, включающую различные конкурсы, соревнования, олимпиады и т. д.	I - IV квартал - Результативность участия в очных научно – практических конференциях	грамоты, дипломы, сертификаты, свидетельства, фото, видео	муниципальный уровень -1 балл, региональный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 5 баллов	
		I - IV квартал - Результативность участия в заочных олимпиадах и конференциях (на бесплатной основе)	грамоты, дипломы, сертификаты, свидетельства, фото, видео	муниципальный уровень -1 балл, региональный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 5 баллов	
		I - IV квартал - Результативность участия в конкурсах, викторинах, фестивалях, соревнованиях (на бесплатной основе)	грамоты, дипломы, сертификаты, свидетельства, фото, видео	муниципальный уровень -1 балл, региональный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 5 баллов	

		I - IV квартал - Результативность участия в представлении разработанных учащимися мультимедийных продуктов (видеороликов, проектов, презентаций и др.)	грамоты, дипломы, сертификаты, свидетельства, фото, видео	муниципальный уровень - 1 балл, региональный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 5 баллов	
		I - IV квартал - Результативность вовлечения обучающихся в выполнение нормативов ГТО	Документ, подтверждающий участие в выполнении нормативов ГТО	5-10% - 1 балл, 11 - 30% - 3балла, более 30% - 5 баллов.	
		I - IV квартал - Результативность вовлечения обучающихся под руководством педагога дополнительного образования в волонтерскую деятельность (волонтерский отряд)	грамоты, дипломы, сертификаты, свидетельства, фото, видео	3 балла	
	Результаты методической работы педагогического работника и его участие в написании программ.	I - IV квартал - Педагогом подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях, проведены открытые уроки, мастер-классы и т.п., <u>которые имели высокую оценку аудитории</u>	отчеты, грамоты, дипломы, сертификаты, свидетельства, фото, видео	муниципальный уровень - 1 балл, региональный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 5 баллов	
		I - IV квартал Качество выполнения планирования, организации и контроля методической работы	отчеты, грамоты, дипломы, сертификаты, свидетельства, фото, видео	1-3 балла	

I - IV квартал - Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах	свидетельство (сертификат), скриншот	5 баллов	
I - IV квартал - Создание авторских программ, методических разработок, рекомендаций по предмету, дидактических материалов	грамоты, дипломы, сертификаты, свидетельства, скриншоты, фото, видео, созданные материалы	3 балла	
I - IV квартал - Результативность участия в разработке и реализации ООП ОО	локальные акты ОУ	5 баллов	
I - IV квартал Своевременное и качественное ведение банка данных информации по своему виду деятельности	отчеты	1-3 балла	
I - IV квартал Качество выполнения планирования, организации и контроля работы (наличие плана работы на год)	отчеты	1-3 балла	
I - IV квартал Уровень качества оформления документации (отсутствие нарушений сроков и форм сдачи отчетов и запрашиваемых материалов; соответствие представляемых документов требованиям содержания и форме документа, аналитических справок и т.д.)	отчеты	1-3 балла	

		I - IV квартал Наличие публикаций различного уровня	отчеты	1-3 балла	
		I - IV квартал Организация мероприятий по программе в каникулярный период	отчеты	1-3 балла	
Проведение инновационной, научно-исследовательской работы и наличие её документального подтверждения.		I - IV квартал - Регулярное и эффективное использование современных средств и технологий обучения, включая ИКТ-технологии	проекты, конспекты мероприятий или занятий	2 балла	
		I - IV квартал - Защищенные рефераты, исследовательские и творческие работы обучающихся	грамоты, дипломы, сертификаты, свидетельства, фото, видео	муниципальный уровень - 1 балл, региональный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 5 баллов	
		I - IV квартал - Организация работы научного общества обучающихся (НОО)	отчет, приказы, локальные акты ОУ	5 баллов	
		II квартал - Результативность работы в инновационной, пилотной площадке	отчет, аналитическая справка	муниципальный уровень - 1 балл, региональный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 5 баллов	
		I - IV квартал - профориентационные программы	отчеты, приказы, локальные акты ОУ	3 балла	
		I - IV квартал Реализация краткосрочных программ	отчеты, приказы, локальные акты ОУ	До 3 баллов	

		I - IV квартал Реализация профилактических программ для обучающихся и родителей (семьи ,стоящие на учёте)	отчеты, приказы, локальные акты ОУ	До 3 баллов	
		I - IV квартал Реализация программ 2,3 года обучения	отчеты, приказы, локальные акты ОУ	До 3 баллов	
		I - IV квартал Реализация образовательных программ в сетевой форме	отчеты, приказы, локальные акты ОУ	До 3 баллов	
		I - IV квартал Реализация платных образовательных услуг (участие педагога)	отчеты, приказы, локальные акты ОУ	3 балла	
Работа с обучающимися, имеющими индивидуальные особенности, включающая психологические и различные инновационные формы деятельности.		I - IV квартал – Организация взаимодействия ОУ с другими учреждениями по формированию безопасного образа жизни, занятий по профилактике вредных привычек (ПДН ОМВД, КДН и ЗП, ЦРБ, ОСЗН, Центр занятости, реабилитационный центр, Отдел образования)	Проекты, конспекты мероприятий, фото - отчёт	3 балла	
		I - IV квартал – Включенность в систему дополнительного образования обучающихся «группы риска»	информация журнала учета работы объединения в системе дополнительного образования, фото, видео, грамоты, дипломы, сертификаты, свидетельства	3 балла	

		I - IV квартал - Отсутствие обучающихся систематически пропускающих учебные занятия, состоящих на учете в КДН, ПДН, СОП; реализация дополнительных профилактических программ; реализация психолого – педагогических программ	информация журнала учета работы объединения в системе дополнительного образования, проекты, конспекты мероприятий, фото - отчёт	3 балла	
		I - IV квартал - Организация экскурсий, походов, поездок по образовательным маршрутам (в соответствии с рекомендациями)	отчет, фото, видео	3 балла	
		I - IV квартал - Организация трудоустройства обучающихся из социально незащищенных семей и детей категории «группы риска»		3 балла	
	Степень вовлечения в различные педагогические проекты, которые реализуются коллективом	I - IV квартал - Результативность участия в реализации программы развития образовательного учреждения.	отчет, приказы, локальные акты ОУ	20 баллов	
	Осуществление мероприятий, которые позволяют взаимодействовать с родителями обучающихся, их уровень, периодичность проведения и наличие обратной связи	I - IV квартал - Позитивные отзывы в адрес педагога со стороны родителей	анкетирование родителей	2 балла	
		I - IV квартал - Уровень педагогического (психологического) просвещения родителей	скриншот, отчет, фото, видео	высокий 80 - 100% родителей – 5 баллов; средний 60 – 79% родителей – 3 балла.	

		I - IV квартал - Создание информационного поля для родителей (интерактив)	отчет, фото, видео	2 балла	
		I - IV квартал Качественная подготовка и организация различных форм массовых мероприятий для учащихся и родителей	отчет, фото, видео	2 балла	
		I - IV квартал Организация мероприятий с обучающимися и родителями в выходные и праздничные дни.	отчет, фото, видео	2 балла	
	Участие в создании и оформлении составляющих образовательной инфраструктуры: музеев, кабинетов педагогов - психологов, групповых комнат, мастерских, лабораторий, и т. д.	I - IV квартал - Создание и совершенствование работы школьного музея (боевой, трудовой славы, этнографического, образования и т.д.), обновление экспозиций	отчет, фото, видео	5 баллов	
		I - IV квартал - Победа в смотре — конкурсе кабинетов.	итоговые приказы конкурсов, грамоты, дипломы, сертификаты, свидетельства, фото, видео	3 балла	
	Презентация особенностей своей педагогической деятельности и результативность её организации: наличие сертификатов, дипломов, участие в профессиональных конкурсах и т. д.	I - IV квартал - Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, грантах, инновационных проектах (за каждый конкурс)	итоговые приказы конкурсов, грамоты, дипломы, сертификаты, свидетельства, фото, видео	муниципальный уровень - 1 балл, региональный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 5 баллов	

		<p>Результативность подготовки и сопровождения педагогических кадров к конкурсам, конференциям, смотрам, ярмаркам педагогических идей и др. (наличие дипломов, грамот, свидетельств и т.д. разного уровня (учрежденческого, городского, областного) – для методиста</p>	<p>итоговые приказы конкурсов, грамоты, дипломы, сертификаты, свидетельства, фото, видео</p>	<p>муниципальный уровень - 1 балл, региональный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 5 баллов</p>	
0	Социальная активность педагогов	<p>I - IV квартал. Участие в работе коллегиальных органов</p>	<p>отчет, приказы, локальные акты ОУ</p>	<p>До 20 баллов</p>	
		<p>I - IV квартал. Своевременное размещение информации на сайтах педагогов и официальном сайте организации и её регулярное обновление</p>	<p>Скрин. отчёты, метрика</p>	<p>До 3 баллов</p>	
		<p>I - IV квартал. Наличие активных страниц в соцсетях с размещением информации о деятельности образовательного учреждения, ведение официальных страничек организации в соцсетях.</p>	<p>Скрин. отчёты</p>	<p>До 3 баллов</p>	
		<p>Организация и участие педагогов в социальных акциях, проектах, презентациях, форумах, слётах, соревнованиях, волонёрских мероприятиях, концертах и иных форм общественно-полезной деятельности обучающихся</p>	<p>отчет, фото, видео</p>	<p>5 баллов</p>	
		<p>Организация, сопровождение и проведение мероприятий</p>	<p>отчет, фото, видео</p>	<p>2 балла</p>	

	по курируемому направлению деятельности (наличие сценариев, разработок, публикаций в соц.сетях и др.)			
	Участие в работе жюри или экспертных групп различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> • муниципального • регионального 	отчет, фото, видео	2 балла	
	Сдача норм ГТО (лично)	отчет, фото, видео	5 баллов	
	Организация общественных мероприятий Учреждения и активное участие в них	отчет, фото, видео	3 балла	
	Выполнение актуальных, перспективных задач по направлению деятельности работника, согласно плана работы учреждения	отчет, фото, видео	3 балла	
	Работа по поддержке социально-привлекательного имиджа учреждения	1-2		
			ИТОГО:	

**Перечень показателей
эффективности, результативности и качества деятельности педагога-психолога**

п/п	Критерии	Показатель	Кол-во баллов по каждому показателю	Самооценка
	Успешность психолого-коррекционной работы	Динамика психологических показателей психолого-коррекционной работы (количество воспитанников улучшивших показатели по отношению к общему числу участников работы) наличие отчетной документации	2 балла	
	безопасное пребывание воспитанников в ОУ; представление информационного материала для родителей (оформление выставок, мини-музеев и т.д.)	отсутствие случаев травматизма, травматических ситуаций с воспитанниками; отсутствие замечаний; фиксация выставленного материала	1 балл за каждый критерий	
	Удовлетворенность от взаимодействия педагога-психолога с участниками всего образовательного процесса в ОУ. Оценка деятельности педагога-психолога педагогами и родителями.	Анкетирование педагогов, социологические опросы родителей о вкладе педагога-психолога в образовательный процесс.	2 балла за критерий	
	Степень участия в методической работе ОУ	Наличие собственных методических разработок, программ, их внедрение в практическую деятельность. Внедрение и представление своего опыта на уровне ОУ/на уровне района	1 балл за критерий/2 балла за критерий	
	Использование современных образовательных технологий:	Фиксация использования ИКТ в образовательной деятельности. Размещение различных		

	- Работа с техническими (мультимедийными) средствами обучения	информационных материалов на сайте ОУ	1 балл за каждый критерий	
	- Создание методических разработок и публикаций и т.д.		2 балла за критерий	
	Повышение квалификации	Фиксация посещения открытых мероприятий, семинаров, мастер-классов в свободное время, дополнительное обучение	1 балл за каждый критерий	
	Реализация творческих образовательных и социальных проектов с другими организациями способствующих повышению престижа ОУ, повышению корпоративной культуры	Организация и участие	2 балла за критерий	
			ИТОГО:	

Приложение №2

к Положению о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемой работы сотрудниками МБОУДО «ОТЦ».

Критерии оценки качества выполняемых работ административно-управленческого персонала

**Критерии оценки качества выполняемых работ заместителя директора по УВР
Ф.И.О.**

Дата заполнения _____ Подпись работника _____

п/ п	Критерии	Оценка в процентах (%)	Самооценка	Экспертная оценка
	Организация контроля по качеству выполнения муниципального задания (наполняемость учебных групп, посещаемость занятий, ведение Журналов учета работы педагогов и т.д.)	1-3		
	Отсутствие нарушений требований ТБ, ППБ, Правил внутреннего распорядка со стороны подчиненных	1-3		
	Оперативность и качество организации сотрудников по выполнению работ за рамками функционала	1-3		
	Качественная организация работы с кадрами по курсовой подготовке	1-3		
	Организация сопровождения аттестации педагогических и иных работников	1-3		
	Организация работы по договорам сетевого взаимодействия	1-3		
	Отсутствие нарушений установленных сроков выполнения работы без замечаний к качеству	1-3		

	Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов, отчётов (1-ДО, 1-ДОП, АИС «ЭДО» - контингент, «Навигатор»)	1-5		
	Отсутствие дисциплинарных нарушений у работников прямого подчинения	1-2		
0	Своевременное и систематическое проведение инструктажей по ОТ.	1		
1	Участие в работе жюри или экспертных групп различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> • муниципального • регионального 	1-3		
2	Сдача норм ГТО (лично)	3		
3	Организация общественных мероприятий Учреждения и активное участие в них	1-3		
4	Выполнение актуальных, перспективных задач по направлению деятельности работника, согласно плана работы учреждения	1-3		
	ИТОГО			

Критерии оценки качества выполняемых работ секретаря

Ф.И.О. _____

п/п	Критерии	Оценка в процентах (%)	Самооценка	Экспертная оценка
	Отсутствие замечаний в ведении документов в соответствии с утвержденной номенклатурой и инструкцией по делопроизводству	1-2		
	Оперативное доведение информации до исполнителя	1-2		
	Своевременное оформление документов на хранение и уничтожение	1-2		
	Своевременное заполнение и качественное ведение документации	1-2		
	Отправка корреспонденции в установленные сроки	1-2		

	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации и делопроизводству и отсутствие жалоб со стороны сотрудников	1-2		
	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	1-2		
	Соблюдение сроков предоставления отчетной и иной документации, стоящей на контроле	1-2		
	Высокий уровень качества формируемых документов и соответствие его требованиям (отсутствие орфографических и содержательных ошибок)	1-2		
0	Наличие системности ведения документации, обеспечение сохранности документов, оформление документов в архив	1-2		

Дата заполнения _____ Подпись работника _____

Критерии оценки качества выполняемых работ завхоза

Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии	Оценка в процентах (%)	Самооценка	Экспертная оценка
1	Своевременность и контроль предоставления заявок на заключение договоров поставки товаров и оказания услуг	1-2		
2	Своевременное предоставление информации (поиск) коммерческих предложений потенциальных поставщиков для закупки товарно-материальных ценностей и предоставления услуг	1-2		
3	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	1-2		

4	Рациональная организация рабочего времени, своевременное составление текущих планов работы и плана на перспективу	1-2		
5	Строгое исполнение сроков поставки материальных запасов, основных средств и оказания услуг, согласно утвержденному плану графику.	1-2		
6	Контроль за соблюдением сохранности имущества учреждения	1-2		
7	Аналитический учет (карточки учета) и контроль за движением материальных запасов и основных средств	1-2		
8	Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов руководителя	1-2		
9	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок финансово-хозяйственной деятельности	1-5		
10	Своевременное ведение Журнала контроля 1 ступени	1-2		
11	Своевременное и качественное ведение документации по ОТ, автобусу	1-2		
	ИТОГО			

Дата заполнения _____ Подпись работника _____

Приложение №3

к Положению о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемой работы сотрудниками МБОУДО «ОТЦ».

Критерии оценки качества выполняемых работ малого обслуживающего персонала
Критерии оценки качества выполняемых работ вахтера, сторожа

Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии	Оценка в процентах (%)	Самооценка	Экспертная оценка
1	Содержание рабочего места в соответствии с правилами и нормами	1-5		
2	Контроль за вносимыми в учреждение крупногабаритными вещами, наличие записей в смену в журнале учета посетителей в соответствии с требованиями безопасности	1-5		
3	Обнаружение противоправных, незаконных, нарушающих порядок и спокойствие детей и персонала действий, в том числе с помощью системы видеонаблюдения	1-2		
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны проверяющих, сотрудников, обучающихся.	1-2		
5	Качественное выполнение должностных обязанностей, поручений руководителя	1-3		
6	Отсутствие нарушений правил охраны труда и ТБ при выполнении работ	1-3		
	ИТОГО			

Дата заполнения _____ Подпись работника _____

**Критерии оценки качества выполняемых работ
уборщика служебных помещений**

Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии	Оценка в процентах (%)	Самооценка	Экспертная оценка
1	Содержание помещений в соответствии с правилами и нормами СанПин.	1-5		
2	Выполнение и соблюдение работником норм содержания инвентаря (маркировка, правила хранения)	1-5		
3	Проведение генеральных уборок с помывкой стен, окон, туалетов на убираемых площадях один раз в квартал	1-5		
4	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации, педагогов, родителей по выполнению должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка	1-5		
5	Отсутствие нарушений правил охраны труда и ТБ при выполнении работ	1-5		
	ИТОГО			

Дата заполнения _____ Подпись работника _____

**Критерии оценки качества выполняемых работ
рабочего по комплексному обслуживанию здания**

Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии	Оценка в процентах (%)	Самооценка	Экспертная оценка
1	Выполнение и соблюдение работником норм содержания инвентаря (маркировка, правила хранения) и служебного помещения.	1-5		
2	Качественное выполнение работы в соответствии	1-5		

	предъявляемыми требованиями			
3	Отсутствие нарушений правил охраны труда и ТБ при выполнении работ	1-5		
4	Отсутствие замечаний в работе, обоснованных жалоб со стороны сотрудников	1-5		

Дата заполнения _____ Подпись работника _____

Критерии оценки качества выполняемых работ гардеробщика

Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии	Оценка в процентах (%)	Самооценка	Экспертная оценка
1	Содержание рабочего места в соответствии с правилами и нормами	1-5		
2	Поддержание порядка в гардеробе, своевременное пресечение нарушений порядка со стороны учащихся	1-5		
3	Профилактика террористических актов (систематический осмотр гардероба на наличие посторонних вещей, наблюдение за посетителями, своевременное обнаружение посторонних лиц и неизвестных предметов)	1-5		
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны проверяющих, сотрудников, обучающихся.	1-5		
5	Отсутствие нарушений правил охраны труда и ТБ при выполнении работ			
	ИТОГО			

Дата заполнения _____ Подпись работника _____

Критерии оценки качества выполняемых работ механика, водителя

Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии	Оценка в процентах (%)	Самооценка	Экспертная оценка
1	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	1-5		
2	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации	1-5		
3	Отсутствие ДТП, замечаний	1-5		
4	Отсутствие нарушений и протоколов за не соблюдение ПДД и эксплуатации ТС, а так же выполнение правил охраны труда и ТБ	1-2		
5	Проведение профилактических работ по предупреждению аварий и сбоев технического оборудования	1-2		
6	Отсутствие замечаний по прохождению ежедневных медицинских осмотров	1-2		
	ИТОГО			

Дата заполнения _____ Подпись работника _____

5. Внести в Коллективный договор муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Образовательный технический центр» изменение приложения №3 к Коллективному договору в следующей редакции:

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение о порядке установления выплат материальной помощи работникам (далее - Положение) разработано с целью поддержки работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Образовательный технический центр» (МБОУ ДО «ОТЦ») в жизненных ситуациях и на основании ст. 144 ТК РФ, постановления Администрации Тарасовского района от 15.12.2021 года № 951 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Тарасовского района».
- 1.2. Показатели оказания материальной помощи работникам МБОУ ДО «ОТЦ» устанавливаются коллективным договором, соглашениями, о порядке установления выплат материальной помощи работникам.

- 1.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 % от планового фонда оплаты труда.
- 1.4. Конкретный размер материальной помощи может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере (при наличии ассигнований за данный период).
- 1.5. Размеры и условия оказания материальной помощи работникам МБОУ конкретизируются в настоящем Положении с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок установления выплат материальной помощи.

- 2.1. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:
 - 2.1.1. руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;
 - 2.1.2. работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором, данным Положением и утверждается приказом директора.
- 2.2. В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.
- 2.3. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников.
- 2.4. Выплата материальной помощи работнику МБОУ ДО «ОТЦ» производится на основании письменного заявления работника с точным указанием причин для выдачи материальной помощи. К заявлению прилагаются основания - доказательства, свидетельствующие о наличии обстоятельств для её оказания.

Таковыми документами служат: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о заключении брака, копия свидетельства о рождении ребенка, медицинская справка.

- 2.5. К выплатам материальной помощи относят выплаты, направленные на оказание материальной помощи работникам в случае возникновения особых обстоятельств, требующих финансовой поддержки работника.
- 2.6. Материальная помощь может оказываться работникам в связи:
 - 2.6.1. Стихийное бедствие, пожар, похищение имущества.
 - 2.6.2. Смерть близких родственников (родители и дети работника, муж или жена).
 - 2.6.3. Увечье, несчастный случай, длительное лечение, проведение мед. Операции.
 - 2.6.4. При рождении ребенка

2.6.5. В случае тяжелого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств).

2.6.6. В случае вступления в официальный брак.

2.6.7. В случае болезни работника, проведения лечения (в том числе и медоперация), как самого работника, так его детей (возраст до 18 лет), находящихся на иждивении, и его родителей

3. В связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети).

4. Показатели, виды и размеры материальной помощи.

4.1. Материальная помощь работникам осуществляется при наличии средств фонда оплаты труда образовательного учреждения за данный период.

№ п/п	Перечень событий по оказанию материальной помощи	Размер выплаты
	Стихийное бедствие, пожар, похищение имущества.	До 10 тыс. руб.
	Смерть близких родственников (родители и дети работника, муж или жена).	до 5,0 тыс. рублей;
	Увечье, несчастный случай, длительное лечение, проведение медицинской операции	До 10 тыс. руб. оклада
	При рождении ребенка	До одного должностного оклада;
	В случае тяжелого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств)	до 10,00 тыс. руб.
	В случае вступления в официальный брак.	До одного должностного оклада
	В случае болезни работника, проведения лечения (в том числе и медоперация), как самого работника, так его детей (возраст до 18 лет), находящихся на иждивении, и его родителей	Один должностной оклад, но не более 2 раз в год.
	В связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети).	До 5 тысяч рублей
	Для организации похорон	До 10,00 тыс. руб.

6. Внести в Коллективный договор муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Образовательный

технический центр» дополнение, добавив Приложение 14 к Коллективному договору

1. Общие положения.

- 1.1. Положение о премировании работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Образовательный технический центр» (МБОУДО «ОТЦ») (далее – Положение) разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области», Положением об оплате труда работником МБОУДО «ОТЦ».
- 1.2. Настоящее Положение введено в целях усиления материальной заинтересованности, стимулирования профессионального роста, развития творческой инициативы, обеспечения социальной защищенности при проведении учебно-воспитательной, оздоровительной работы с детьми, в целях повышения трудовой дисциплины.
- 1.3. Премирование относится к выплатам стимулирующего характера. Премирование производится по приказу директора и согласуется с председателем профсоюзного комитета.
- 1.4. Положение определяет порядок, сроки премирования и является основанием для принятия решений.
- 1.5. Премии устанавливаются работникам к должностному окладу в денежном эквиваленте, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2. Система показателей премирования и сроки премиальных выплат.

- 2.1. Премии выплачиваются работникам МБОУДО «ОТЦ» (по всем штатным должностям), состоящими с Учреждением в трудовых отношениях на дату издания приказа о выплате премии.

Работники, не проработавшие полный расчётный период, могут быть премированы с учётом их трудового вклада.

При премировании учитывается:

1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
3. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
4. Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
5. Соблюдение исполнительской дисциплины;
6. Обеспечение сохранности муниципального имущества.

2.2.Сотрудникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, размеры премиальных выплат устанавливаются на общих основаниях и зависят от их личного вклада в общие результаты работы коллектива МБОУДО «ОТЦ».

2.3.Работникам МБОУДО «ОТЦ» может быть уменьшена премия по итогам работы за нарушение Устава МБОУДО «ОТЦ», Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей, должностных инструкций по охране труда, наличия обоснованных жалоб и взысканий. Премия не выплачивается работникам, имеющим не снятое дисциплинарное взыскание.

2.4.Премии не выплачиваются:

- работникам, совершившим прогул;
- работникам, появившимся на работе в нетрезвом состоянии;
- работникам, которые без уважительных причин отсутствовали на работе более 3 часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня;
- работникам, привлеченным в расчетный период к дисциплинарной или материальной ответственности.

2.5.Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

2.6.Премии может выплачиваться работникам МБОУДО «ОТЦ»:

- по итогам работы за год, квартал, месяц при условии проведения мероприятий не ниже районного уровня;
- за высокую исполнительскую дисциплину (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.);
- за качественную подготовку МБОУДО «ОТЦ» к началу учебного года;
- за организацию работы с детьми сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;
- за организацию летней оздоровительной кампании;
- за подготовку призёров, лауреатов олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
- за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, внедрение современных образовательных технологий;
- за активное участие педагогов в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях), проведение открытых мероприятий, мастер-классов;
- за результативность участия МБОУДО «ОТЦ» в районных, областных и всероссийских мероприятиях;

- за высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса;
- за сохранение и укрепление здоровья обучающихся;
- за конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности;
- за реализацию программы развития МБОУДО «ОТЦ»;
- за вовлечение и результативное ведение исследовательской, проектной деятельности с обучающимися;
- единовременно, за выполнение разовых поручений и иных важных поручений руководителя при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда.

3. Порядок определения размера премии.

- 3.1. МБОУДО «ОТЦ» вправе использовать средства экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов в пределах общей суммы финансирования на выплату премий.
- 3.2. Размеры премии не ограничиваются и зависят от личного вклада каждого работника МБОУДО «ОТЦ».
- 3.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

4. Заключительные положения.

Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся директором при изменении федеральных, региональных нормативно-правовых документов, касающихся выплат стимулирующего характера.

7. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 23.12.2021 года и является неотъемлемой частью Коллективного договора муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Образовательный технический центр» (период действия Коллективного договора с 04.06.2019 г. по 04.06.2022 г.).

Директор



Зайцева Е.И.

Председатель профсоюзного комитета

Абрамова И.А.