

Приложение 2
к коллективному договору

Отдел образования Администрации Шумихинского округа
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Детско-юношеский центр «Импульс»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Е.В. Личман
14.09.2025

УТВЕРЖДАЮ
директор
Е.Н. Логинова
14.09.2025

**Положение
о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования Детско-юношеский центр «Импульс»
на 2025-2026 учебный год**

Раздел 1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детско-юношеский центр «Импульс» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов Российской Федерации и Курганской области, регулирующих вопросы оплаты труда и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Шумихинского муниципального округа Курганской области (далее - образовательные организации) и определяет единые отраслевые подходы в оплате труда образовательных организаций.

Системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения

1. дополнительного образования Детско-юношеский центр «Импульс» (далее - работники) устанавливаются с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
2) тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих;
3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761 п (далее - квалификационные характеристики) или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 (далее - Номенклатура);

6) рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н;

7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-

1) трудовых отношений;

2) методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности муниципальных организаций в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников;

3) мнения представительного органа работников муниципального учреждения.

1. Условия оплаты труда работников организаций включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Система оплаты труда работников организаций, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включены в штатные расписания, тарификационные списки организаций.

4. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

7. Работникам организаций устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителями организаций в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

8. Повышающий коэффициент учитывающий работу в сельской местности, рекомендуется устанавливать в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников организаций, работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников образовательных организаций, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года №240.

9. Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки,

оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

10. Оплата труда работников организаций, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

11. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта, работающих в образовательных организациях, осуществляется в соответствии с нормативными актами, регулирующими особенности оплаты труда работников организаций здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта Шумихинского муниципального округа, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением.

12. Порядок и условия оплаты труда в учреждениях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года №152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных организаций Курганской области, где введены отраслевые системы оплаты труда.

13. Заработная плата работника образовательной организации устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами образовательной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

14. При установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации, при этом следует учитывать, что на выплаты компенсационного и стимулирующего характера объем средств должен составлять не менее 30 процентов.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

15. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

16. Руководитель образовательной организации (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала организаций

17. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда педагогических работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Тарифная ставка педагогическим работникам образовательных организаций устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее именуется - приказ Минобрнауки № 1601).

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

18. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в приложении 1 к Положению.

19. Положением об оплате труда работников образовательной организации, утвержденным локальным актом образовательной организации, предусматривается установление работникам учебно-вспомогательного персонала и педагогическим работникам повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.
- повышающий коэффициент за наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий.

В случаях, когда работникам образовательной организации предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

20. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников организаций, имеющих ученую степень, которым присвоены почетные звания, знаки отличия Российской Федерации или СССР, спортивного звания, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, приведены в таблице 1.

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю образовательного организации дополнительного образования детей или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю образовательного организации дополнительного образования или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при	0,1

звания	соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

21. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, производится:

- при присуждении ученой степени - с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством;

- при присвоении знака отличия, почетного звания - с даты присвоения знака отличия, почетного звания в соответствии с указами Президента Российской Федерации;

- при присвоении спортивного звания – с даты присвоения спортивного звания в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

22. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	0,10-0,15
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15
Работа по отдельной адаптационной образовательной программе в режиме инклюзии	0,05
Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	0,10-0,15

23. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

24. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом VIII Положения.

Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

24. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

25. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

26. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

27. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

28. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно приложению 1 к Положению с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

Раздел IV. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта

29. Работникам организаций, относящимся к медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта, устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), учитывающие специфику работы.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

30. Положением об оплате труда работников организаций для медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

31. Медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделами VII и VIII Положения.

Раздел V. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

32. Заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

34. Размер оклада (должностного оклада) руководителя образовательной организации определяется по следующей формуле:

$D_p = M \times K_{упр}$, где:

D_p - оклад (должностной оклад) руководителя;

M - минимальный размер оклада (должностной оклад) руководителя равный 30000,00 для дошкольных образовательных организаций и организаций дополнительного образования детей, 35000,00 для общеобразовательных организаций.

$K_{упр}$ - коэффициент масштаба управления.

35. Минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается на основании приказа Отдела образования Администрации Шумихинского муниципального округа Курганской области

Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю образовательной организации муниципальным правовым актом Отдела образования Администрации Шумихинского муниципального округа Курганской области на основании решения комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Отделу образования Администрации Шумихинского муниципального округа Курганской и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
Образовательные организации дополнительного образования детей-размер базового оклада 33000,00 рублей	
1 группа численность обучающихся до 500 чел	1,0
2 группа численность обучающихся от 501 до 1000 чел	1,25
3 группа численность обучающихся свыше 1001 чел	1,4

36. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя образовательной организации.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре.

37. Руководителям рекомендуется устанавливать объем внутреннего совместительства не более 50% ставки для ведения преподавательской работы(9 часов) и установление доплаты за совмещение в твердой сумме (10000 рублей).

38. Стимулирующие выплаты руководителям образовательных организаций осуществляются в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителям образовательных организаций согласно приложению 2 к Положению.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации.

Критерии и целевые показатели оценки деятельности образовательных организаций и работы их руководителей приведены в приложении 3 к Положению.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Отделом образования Администрации Шумихинского муниципального округа Курганской области в трудовом договоре с руководителем образовательной организации.

Руководителям образовательных организаций могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячные выплаты до 50% от должностного оклада;
- ежеквартальные выплаты – 10000,0 руб.;
- премия по итогам года до 150% от должностного оклада.

39. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю образовательной организации в соответствии с трудовым договором.

Руководителям образовательных организаций при наличии оснований могут производиться следующие выплаты компенсационного характера:

- за наличие филиала (-ов) – до 20%;
- за организацию подвоза – 10%;
- за наполняемость классов – 10-25%;
- за работу с особой категорией детей (дети с ОВЗ, дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, при наличии более 30 % таких обучающихся в общей контингенте);
- за реализацию востребованных образовательных программ технической и естественно-научной направленности для учреждений дополнительного образования детей- 15-25%.

Заместителям руководителя образовательной организации при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VI Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

40. Заместителям руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения.

Раздел VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Организация в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно на основании решения трудового коллектива ОУ определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат. Установление стимулирующих выплат работникам учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

4.2 Доплаты из фонда стимулирующих надбавок и доплат устанавливаются от тарифной ставки оплаты труда за 18 часов.

4.3. Доплаты и надбавки устанавливаются по приказу директора и могут быть постоянными, временными, разовыми. О выбранной периодичности выплат руководитель организации письменно извещает централизованную бухгалтерию Управления образования. Выплаты производятся соответственно по итогам прошедшего месяца или квартала года.

4.4. Предложения о размере премирования работников вносит руководитель организации, выборный представительный орган. Окончательное решение о размере премирования принимает руководитель организации и оформляет приказом.

4.5. Надбавки и доплаты могут быть отменены или заменены приказом директора за снижение качества работы, несвоевременное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава центра и Правил внутреннего распорядка, а также в случае обоснованных жалоб со стороны родителей на действия педагога.

Выплаты не производятся при условии:

- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- Обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы);
- Детский травматизм по вине работника;
- Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима и др.;
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- Пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри ОУ и на других уровнях;
- Наличие недостоверных фактов в ведении документации;
- Сохранность контингента учащихся ниже 60%;
- Низкий процент посещаемости ниже 60%;
- Не выполнение должностных обязанностей, в том числе:
 - Изменение расписания без согласия с руководством;
 - Отмена занятия без согласия с руководством;
 - Отсутствие на рабочем месте без согласия с руководством более 15 мин;
 - Не выполнение приказа руководителя;
 - Нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
 - Отказ в подготовке детей к участию в массовых мероприятиях.
- Некачественное исполнение своих должностных обязанностей;
- Отсутствие результатов в работе с семьями.

Все случаи депремирования рассматриваются руководителем учреждения и профсоюзным комитетом в индивидуальном порядке.

4.6. Критериями для осуществления стимулирующих надбавок заместителю директора по УВР, педагогическим работникам являются:

- образовательные достижения обучающихся
- повышение педагогического мастерства
- уровень исполнительской дисциплины
- эффективная организация воспитательной деятельности
- социальная стабильность
- инновационная деятельность
- создание оптимальных условий для УВП
- стаж педагогической работы

- За стаж работы педагогической деятельности. Выплаты производятся от оклада и:

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

Стимулирующие и компенсирующие надбавки педагогическим работникам устанавливаются до 30%.

4.7. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется осуществлять на основе ставок (окладов) заработной платы, являющихся расчетными величинами для исчисления оплаты их труда с учетом фактического объема учебной нагрузки (учебно-тренировочной нагрузки) в процентном отношении или в абсолютных величинах».

5. Установление выплат работникам

Выплаты производятся от оклада с учетом фактического объема учебной нагрузки (учебно-тренировочной нагрузки) за:

- Образовательные достижения обучающихся (достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом) до 15%;
- Высокий процент посещаемости, сохранность контингента обучающихся на предпрофессиональных программах-до 20%;
- уровень освоения образовательных программ по результатам мониторинга обучающихся-до 10%;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта-до 10%;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных авторских программ - до10%;
- сохранение и укрепление здоровья детей, формирование здорового и безопасного образа жизни- до5%;
- высокий процент посещаемости, сохранность контингента обучающихся на предпрофессиональных программах- до5%х;
- сложность и напряженность работы (работа с детьми ОВЗ; работа с детьми-сиротами, оставшимися без попечения родителей, с детьми состоящими на профилактических учетах) – до5%;
- уровень профессионализма и качество выполняемой работы;
- участие в профессиональных конкурсах;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- социальная стабильность;
- уровень исполнительской дисциплины;
- эффективная организация воспитательной деятельности;
- за наличие почетного звания, за выслугу лет;
- создание оптимальных условий для учебно-воспитательной работы с детьми.

5.1.. Критерии для установления стимулирующих выплат

45. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными правовыми актами в соответствии с видами выплат стимулирующего характера, с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Образовательные организации могут предусматривать следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми- сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея), за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, за выполнение особо важных и ответственных работ);
- выплаты за качество выполняемых работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися, за наличие квалификационной категории);
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- выплаты, учитывающие особенности деятельности образовательной организации и отдельных категорий работников (за работу в психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктах);
- выплаты за непрерывный стаж работы в учреждениях образования на педагогических должностях

47. Установление (изменение) выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет производится при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в областном государственном учреждении, или со дня представления работником документа о стаже, дающем право на установление выплаты.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет 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, изменение размера выплат стимулирующего характера осуществляется по окончании указанных периодов.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы определяются дифференцированно с учетом продолжительности непрерывной работы с помощью коэффициентов или процентов от размеров тарифных ставок и должностных окладов (окладов).

48. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

49. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Отдела образования администрации Шумихинского муниципального округа Курганской области.

При конкретизации видов выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, которые рекомендуется подразделять на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательной организации).

1. За интенсивность и высокие показатели от оклада с учетом фактического объема учебной нагрузки (учебно-тренировочной нагрузки)

Педагогические работники:

- 1.1.. За достижения обучающихся высоких результатов по итогам участия в мероприятиях различного уровня
- 1.2. Количественный состав в группах, на одного педагога
- 1.3. Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения у обучающихся, родителей, общественности:
- 1.4. Работа с родителями (законными представителями), педагогической и иной общественностью, в круг внимания которой входит ребенок
- 1.5. Разработка и использование методик и технологий отслеживания результата обучения (в том числе привлечение обучающихся к выполнению ГТО)

Методисты

- Подготовка и проведение мероприятий – до 30%;

- За работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- За подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг, учебников, положений.
- За достижения обучающихся по (команд) в турнирах, конкурсах, проектах и официальных соревнованиях (внутриучрежденческий, муниципальный, региональный, федеральный);
- Достижения педагогов и тренеров-преподавателей по итогам участия в профессиональных конкурсах, проектах (внутриучрежденческий, муниципальный, региональный, федеральный);
- Уровень исполнительской дисциплины

2. За качество выполненных работ *от оклада с учетом фактического объема учебной нагрузки (учебно-тренировочной нагрузки)*

Педагогические работники:

2.1. Работа с категориями обучающихся, нуждающихся в социальной поддержке (детьми из малообеспеченных семей, семей социального риска, семей безработных граждан; детьми, оказавшихся в трудной жизненной ситуации; ЛОВЗ и т.п.), а именно:

- привлечение подростков «группы риска» к постоянным занятиям и в группы свободного посещения, содействие трудоустройству, иной социально одобряемой деятельности подростков.

2.2. проведение мероприятий для подростков «группы риска», работа с ЛОВЗ.

2.3. Содействие развитию волонтерства.

2.4. Участие в конференциях, семинарах, методических объединениях различного уровня.

2.5. Публикация статей и тезисов в районных газетах: «Знамя труда» и «Наша Шумиха».

2.6. Проведение мастер-классов, открытых занятий, разработка методических материалов.

2.7. Организация работы с молодыми специалистами (наставничество), руководство практикой.

2.8. Своевременное, полное и качественное представление плановой документации.

2.9. Образцовое содержание кабинета, зала.

2.10. Участие в благоустройстве учреждения, пред учрежденческой территории.

Методисты:

- Выполнение плана методической, учебно-воспитательной работы;

- За высокие достижения в труде, по итогам учебного года;

- За достижения обучающихся по итогам Спартакиады (место в рейтинге);

- Обобщение передового педагогического опыта:

6. Выплаты компенсационного характера.

1. За расширение сферы деятельности *до 6000 рублей, за каждый отдельный вид работы:*

Педагогические работники, заместители:

- виды работ не входящих в круг должностных обязанностей;

- выездной характер работы;

- работа в оздоровительных лагерях всех типов;

- Мониторинг реализации образовательных программ, внедрение инновационных проектов в деятельность педагога дополнительного образования;

- сопровождение сайта Учреждения;

- выполнение функций художника – оформителя;

- работа эксперта в муниципальном опорном центре;

- организация и работа Центра профилактики ДДТТ;

- организация и работа Центра Добровольчества;

- организация и работа Центра Патриотического воспитания.

Методисты:

- сопровождение сайта учреждения, сайта «Аверс» ГТО;

- выполнение разовых, особо важных работ, не предусмотренных должностной инструкцией (по письменному согласию работника);

- расширение сферы деятельности;

- работа на площадке «Навигатор»;

- работа в оздоровительных лагерях;

- организация аттестации педагогических работников;

- участие в мероприятиях, проводимых Учредителем.

Заместитель по УВР:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество работы;
- выплаты по итогам работы организации;
- работа на площадке НАВИГАТОР.45;

Обслуживающий персонал

- виды работ не входящих в круг должностных обязанностей;

2. Разовые выплаты производятся:

- 1000 рублей за организацию и проведение мероприятия муниципального уровня;
- 700 рублей за организацию и проведение мероприятия городского уровня;
- 500 рублей за организацию и проведение мероприятия учрежденческого уровня;
- 1000 рублей за выступление на МО, ПС, МС регионального уровня;
- 700 рублей за выступление на МО, ПС, МС зонального уровня;
- 500 рублей за выступление на МО, ПС, МС муниципального уровня;
- 300 рублей за выступление на МО, ПС, МС учрежденческого уровня;
- 200 рублей за участие в качестве жюри

3. Материальная помощь до 2000 рублей:

- рождение ребенка,
- смерть близкого человека;
- юбилейная дата;
- трудная жизненная ситуация (пожар, наводнение).

Педагогу дополнительного образования выплаты стимулирующего характера *не производятся:*

№ п/п	Наименование показателя	Размер депремирования	Периодичность контроля
1.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима;	100%	Раз в квартал
2.	Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;	100%	Раз в квартал
3.	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;	100%	Раз в полугодие
4.	Обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы);	100%	По мере поступления
5.	Детский травматизм по вине работника;	100%	По мере поступления
6.	Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима и др.;	100%	Раз в квартал
7.	Халатное отношение к сохранности материально-технической базы;	100%	Раз в квартал
8.	Пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри ОУ и на других уровнях;	100%	Выполнение плана воспит. работы
9.	Наличие недостоверных фактов в ведении документации;	100%	По плану ВУК
10	Сохранность контингента учащихся ниже 60%;	100%	ежемесячно
11	Низкий процент посещаемости ниже 60%;	100%	ежемесячно
12	Не выполнение должностных обязанностей, в том числе: 1) Изменение расписания без согласия с руководством; 2) Отмена занятия без согласия с руководством;	100%	По мере нарушений

	3) Отсутствие на рабочем месте без согласия с руководством более 15 мин; 4) Не выполнение приказа руководителя; 5) Нарушение правил внутреннего трудового распорядка; 6) Отказ в подготовке детей к участию в массовых мероприятиях.		
13	Некачественное исполнение своих должностных обязанностей;	100%	Раз в квартал
14	Отсутствие результатов в работе с семьями.	100%	Раз в квартал

Заместителю директора по УВР производятся выплаты стимулирующего характера:

1. За интенсивность и высокие показатели	1. Результативность участия обучающихся (команд) в турнирах, официальных соревнованиях, конкурсах и проектах	Региональный уровень участник/призер	ежемесячно	5
		Федеральный уровень участник/призер		10
	2. Результаты участия педагогов в проектах, конкурсах и мастер-классах.	Региональный уровень участник/призер	Ежемесячно	5
		Федеральный уровень участник/призер		10
	3. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения	да	Раз в полугодие	5
		нет		0
4. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет и т.д.)	Средний уровень (отчетная документация сдана вовремя, но с замечаниями).	Ежемесячно	3	
	Высокий уровень (отчетная документация сдана без замечаний)		5	
5. За качество выполненных работ	1. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	да	Ежемесячно	2
		нет		0
	1. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	Средний уровень	Раз в полугодие	10
		Высокий уровень		15
	3. Разработка новых программ, положений	да	ежемесячно	5
		нет		0

	4. Освоение и внедрение инновационных методов работы сотрудником	да	ежемесячно	5
		нет		0
	5. Результативность участия в конкурсах, получение грантов	да		10
		нет		0

Методисту

1.3а интенсивность и высокие показатели	- За активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);	Оценка (баллы)	Перечень документов и материалов папки профессиональных достижений для анализа
	- За внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование новых современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;	До 15баллов	Копии разработок, титульных листов и оглавления (содержания) издания.
	- за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;	До 10 баллов	Предоставить источник участия
	- за подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг, учебников, положений.	До 10баллов	Копии изданий, метод. пособий, титульных листов и оглавления (содержания) издания.
	- за достижения обучающихся по (команд) в турнирах, конкурсах, проектах и официальных соревнованиях	до 30%; ежемесячно	Протоколы мероприятий.

	Достижения педагогов и тренеров-преподавателей по итогам участия в профессиональных конкурсах, проектах и т.п. - Внутриучрежденческий уровень участник/призер	3б	-Копии протоклов, Internet-источников (в случае участия в сетевых профессиональных сообществах). -Портфолио педагогов
	- Муниципальный уровень участник/призер	4б	
	- Региональный уровень участник/призер	10б	
	- Федеральный уровень участник/призер	15б	
	Уровень исполнительской дисциплины -Средний уровень (отчетная документация сдана вовремя, но с замечаниями). -Высокий уровень (отчетная документация сдана без замечаний)	3б 5б	Ежемесячно
2.За качество выполненных работ	Выполнение плана методической, учебно-воспитательной работы; -80 % -100 %	3б 5б	ежемесячно
	За высокие достижения в труде, по итогам учебного года	До 10 баллов	Портфолио
	За достижения обучающихся по итогам Спартакиады (место в рейтинге)	В конце года До 10 баллов	Рейтинговая таблица

	Обобщение передового педагогического опыта:		Портфолио
	- на уровне ОУ	3б	
	- на муниципальном уровне	5б	
	- на региональном уровне	10б	
	- на федеральном уровне	15б	

Раздел VII. Другие вопросы оплаты труда

56. Выплата материальной помощи работникам организации производится по основаниям и в порядке, установленным локальным нормативным актом организации.

57. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда.

58. Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций Шумихинского муниципального округа Курганской области

РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	Для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию
1 квалификационный уровень			
Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый	11330	12463	13596
2 квалификационный уровень			
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель	11880	13068	14256
3 квалификационный уровень			
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	12430	13673	14916
4 квалификационный уровень			
Педагог-библиотекарь, учитель, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12980	14278	15576
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень			

<p>Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (за исключением должностей руководителей, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)</p>	<p>15300</p>
<p>2 квалификационный уровень</p>	
<p>Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (за исключением должностей руководителей, отнесенных к 3 квалификационному уровню)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Заведующий структурным подразделением - «Детский сад №9 - филиал МКДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №1» • Заведующий структурным подразделением - «Детский сад №11 - филиал МКДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №1» • Заведующий структурным подразделением - «Детский сад №3 - филиал МКДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №12» • Заведующий структурным подразделением - «Детский сад №39 - филиал МКДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №12» • Заведующий структурным подразделением – Основная общеобразовательная школа №9 - филиал МКОУ Средняя общеобразовательная школа №3 • Заведующий структурным подразделением – Птичанская средняя общеобразовательная школа - филиал МКОУ Средняя общеобразовательная школа №3 • Заведующий структурным подразделением – Кушмянская основная общеобразовательная школа – филиал МКОУ Средняя общеобразовательная школа №1 • Заведующий структурным подразделением – Каменская основная общеобразовательная школа – филиал МКОУ Средняя общеобразовательная школа №4 	<p>19360</p>

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Заведующий структурным подразделением – Галкинская средняя общеобразовательная школа – филиал МКОУ «Карачельская средняя общеобразовательная школа имени «Заслуженного учителя РФ» Шаламова Н.А.»• Заведующий структурным подразделением – Рижская средняя общеобразовательная школа – филиал МКОУ «Крутогорская средняя общеобразовательная школа»• Заведующий структурным подразделением – Крутогорский детский сад – филиал МКОУ «Крутогорская средняя общеобразовательная школа» | |
|--|--|

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций Шумихинского муниципального округа Курганской области

**КРИТЕРИИ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ШУМИХИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ
ОБЛАСТИ И РАБОТЫ ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной образовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной образовательной организации	Оценка деятельности руководителя в баллах (максимально возможная)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности
1. Критерии по основной деятельности муниципальной общеобразовательной организации				
1.	Выполнение муниципального задания на реализацию основных образовательных программ	Полнота реализации основных образовательных программ; сохранение контингента обучающихся (воспитанников); реализация профильного обучения	4	Доклад руководителя образовательной организации. IV квартал Один раз в год
2.	Выполнение требований действующего законодательства при реализации основных образовательных программ	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб граждан	3	Доклад руководителя образовательной организации с приложением копий предписаний надзорных органов, обращений граждан (при их поступлении). Анализ обращений граждан. Ежемесячно
3.	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Наличие акта, установленного Министерством просвещения Российской Федерации и полученного в срок	2	Доклад руководителя образовательной организации с приложением копии акта готовности образовательной организации к новому учебному году. IV квартал Один раз в год
4.	Мероприятия по обеспечению комплексной безопасности	Соответствие критериям паспорта безопасности	2	Доклад руководителя образовательной

		Отсутствие вакансий на должности педагогических работников (если предмет не ведется 3 месяца и более)	2	Доклад руководителя образовательной организации Ежемесячно
13.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Наличие или отсутствие учащихся, стоящих на учете в КДН Наличие или отсутствие семей, состоящих на учете в СОП	2	Доклад руководителя образовательной организации Ежемесячно
14.	Обеспечение доступности качественного образования	- обеспечение всеобуча (100% явка) детей и подростков, проживающих на закрепленной территории; - реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми; - охват обучающихся профильным обучением, предпрофильной подготовкой; создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья	2	Доклад руководителя образовательной организации IV квартал Один раз в год
15.	Развитие воспитательной компоненты, организация внеурочной деятельности	привлечение обучающихся к участию в волонтерском движении, творческих мероприятиях - реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения; организация физкультурно - оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	2	Доклад руководителя образовательной организации Ежемесячно
16.	Реализация основных	Реализация	2	Доклад

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций Шумихинского муниципального округа Курганской области

Положение о стимулирующих выплатах руководителям муниципальных образовательных организаций Шумихинского муниципального округа Курганской области

1. Выплаты стимулирующего характера производятся для повышения материальной заинтересованности руководителей муниципальных образовательных организаций (далее – руководители) в повышении качества работы муниципальных образовательных организаций (далее – организация).

2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

2.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2.2. выплаты за качество работы;

2.3. выплаты по итогам работы организации.

3. Выплаты стимулирующего характера, указанные в подпунктах 2.1., 2.2. пункта 2. настоящего Положения, осуществляются руководителю с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации (приложение 3) за отчетный период по итогам работы за месяц.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Максимальная сумма баллов по критериям равна 100. Денежный вес 1 балла составляет 1 % от базы для назначения ежемесячной выплаты стимулирующего характера.

База для назначения ежемесячной выплаты стимулирующего характера, определяемой по итогам работы организации за месяц, составляет до 50 % от установленного руководителю должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются в пределах фонда оплаты труда организации.

Распределение выплат стимулирующего характера для руководителей организации рассматривается и утверждается на заседании комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций не позднее 25 числа последнего месяца в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации (Приложение 3).

Комиссия создается приказом Отдела образования Администрации Шумихинского муниципального округа Курганской области и действует на основании положения о комиссии.

Комиссия вправе увеличить или уменьшить размер стимулирующих выплат.

Основанием для уменьшения размера выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений могут служить:

- некачественное исполнение должностных обязанностей;
- нарушение трудового законодательства;
- неоднократное обращение граждан по поводу конфликтных ситуаций в трудовом коллективе, между участниками образовательного процесса;
- неоднократное нарушение руководителем исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов и др.)
- наличие предписаний (представлений надзорных органов) и не выполнение их в срок.

4. При наличии дисциплинарного взыскания (выговор) размер ежемесячной стимулирующей выплаты составит не более 50 % от установленной по итогам работы, при наличии дисциплинарного взыскания (замечания) – не более 10 %, а в случае наличия дисциплинарного взыскания, наложенного по результатам ревизии финансово-хозяйственной деятельности, выплаты стимулирующего характера не осуществляются.

5. По решению Комиссии могут быть установлены единовременные выплаты стимулирующего характера.

Результаты работы Комиссии оформляются протоколом.

6. Решение о распределении выплат стимулирующего характера для руководителей подведомственных учреждений утверждается приказом Отдела образования Администрации Шумихинского муниципального округа Курганской области

