

Приложение №2  
к коллективному договору  
МБУ ДО ЭБС

**СОГЛАСОВАНО:**

от «РАБОТНИКОВ»  
Председатель ППО МБУ ДО ЭБС  
«Маленький принц»  
\_\_\_\_\_ Е.В. Кузнецова  
подпись  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2021 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»  
Директор МБУ ДО ЭБС  
«Маленький принц» МО г-к. Анапа  
\_\_\_\_\_ И.Н. Марченко  
подпись  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2021 г.

М.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования  
эколого-биологической станции «Маленький принц»  
муниципального образования город-курорт Анапа

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования эколого-биологической станции «Маленький принц» муниципального образования город-курорт Анапа (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования эколого-биологической станции «Маленький принц» муниципального образования город-курорт Анапа (далее - Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Настоящее положение включает в себя:

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы и их размеры;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

порядок и условия премирования;

порядок и условия выплаты материальной помощи.

условия оплаты труда заместителей директора.

1.3. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей директоров, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;  
перечня видов выплат премиального характера.

1.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором (эффективным контрактом).

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества выполняемого труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Минимальные размеры базовых должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам с дифференциацией в размере должностного оклада по уровням:

«

Перечень должностей/категория муниципальных организаций (учреждений)	Минимальный размер базового должностного оклада, рубли	
	с 1 января 2019 года	с 1 января 2020 года
1	2	3
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной группе «Учебно-вспомогательный персонал»		
1-го уровня	5 607	5 821

1	2	3
для всех категорий муниципальных организаций (учреждений)		
2-го уровня для всех категорий муниципальных организаций (учреждений)	6 354	6 596
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной группе «Педагогический персонал»		
В общеобразовательных организациях	8 955	9 493
В дошкольных образовательных организациях	9 189	9 741
В организациях дополнительного образования	9 101	9 648
В прочих муниципальных учреждениях	7 646	8 105
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной группе «Административно-управленческий персонал»		
Для всех категорий муниципальных организаций (учреждений)	8 593	8 920

».

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директором самостоятельно устанавливаются базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, не образует новый оклад. Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам базовых окладов (базовых должностных окладов), базовым ставкам заработной платы отражены в приложении №1 к настоящему Положению.

2.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящаяся к сфере образования, осуществляется в соответствии с соответствующими отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании город-курорт Анапа.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.4. Установление окладов работникам Учреждения, должности которых не включены в пункт 2.2 раздел 2 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Анапа, утвержденных нормативно правовым актом муниципального образования город-курорт Анапа.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и

науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 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 (эффективном контракте)».

2.6. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.7. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.8. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» является основанием для установления им базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Работнику, окончившему три полных курса высшего учебного заведения, может быть установлен базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, предусмотренной для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.9. Работники, не имеющие соответствующего образования, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности. Этим работникам может быть установлен базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, предусмотренные для лиц, имеющих требуемое образование.

2.10. Руководителям Учреждения при приеме на работу сотрудников муниципальных организаций (учреждений) руководствоваться приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями).

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

3.1. Размер и порядок установления выплат компенсационного характера, связанных с режимом работы и условиями труда, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права, а также настоящим Положением.

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

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом);

специалистам за работу в сельской местности;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд);

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с пунктом 1, 2 приложения № 4 к настоящему Положению.

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

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата согласно пункту 4 Приложения № 4 к настоящему Положению.

3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

3.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

3.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (эффективных контрактах) работников.

3.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к базовому окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленным нагрузке (педагогической работе).

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

4.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и впервые заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры (эффективные контракты) с образовательной организацией. В Учреждении разработано и утверждено положение о молодых специалистах;

дополнительные выплаты стимулирования отдельных категорий работников Учреждения.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента указаны в пункте 1 приложения № 5 к настоящему Положению.

4.3. Стимулирующая выплата к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за наличие квалификационной категории производится в течение 5 лет со дня издания приказа Министерства образования и науки Краснодарского края о присвоении квалификационной категории.

4.4. За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переекспертации в установленном порядке, а аттестационная

комиссия обязана рассмотреть материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

В случае отказа специалиста от очередной перееаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

4.5. Стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории, ученой степени применяется как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей. Выплата производится в приоритетном порядке.

4.6. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем муниципальной организации (учреждения) персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

4.7. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, в размерах, предусмотренных в пункте 2 приложения № 5 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.8. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников Учреждения предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах средств, определенных на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

4.9. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается в абсолютном значении по одному или нескольким основаниям.

4.10. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Размеры надбавки за выслугу лет предусмотрены в пункте 6 приложения № 5 к настоящему Положению.

В пределах фонда оплаты труда учреждения процентные ставки данной надбавки могут быть изменены по решению учреждения.

4.11. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.6 и 4.8 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.12. Отдельным категориям работников Учреждения могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

## **5. Порядок и условия премирования работников Учреждения**

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении, установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

премия к профессиональным, государственным праздникам, знаменательным датам и юбилеям.

Премирование осуществляется по решению директора учреждения в пределах субсидии на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений Учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя Учреждения. Размер выплаты премий указаны в приложении № 6 к настоящему Положению.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере согласно приложению 6 к настоящему Положению.

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

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 4 окладов (должностных окладов) в пределах фонда заработной платы при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования город-курорт Анапа;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

до трех окладов при: награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования город-курорт Анапа.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии устанавливается согласно приложению 6 к настоящему Положению.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

## **6. Материальная помощь**

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь – вид финансовой поддержки, предоставляемой работнику по его заявлению в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями (при наличии экономии фонда оплаты труда). Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. Перечень и размеры выплат материальной помощи отражены в приложении 7 к настоящему Положению.

## **7. Оплата труда заместителей директора**

7.1. Заработная плата руководителя, заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и дополнительным соглашением к нему. Должностной оклад руководителя Учреждения исчисляется в соответствии с порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения муниципального образования город-курорт Анапа, утвержденного постановлением администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 28 ноября 2008 года № 387 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Анапа (в редакции постановления администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 10 октября 2014 года № 4518).

7.3. Управление образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа (далее – управление образования) в ведении которого находится Учреждение, в утвержденном им порядке может устанавливать руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

## **8. Штатное расписание**

8.1. Штатное расписание Учреждении формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

8.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

8.5. Управление образования устанавливает предельную долю фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений.

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
эколого-биологическая станция  
«Маленький принц»  
муниципального образования  
город-курорт Анапа

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ  
базовых окладов (базовых должностных окладов),  
базовых ставок заработной платы по профессиональным  
квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к  
минимальным размерам базовых окладов (базовых должностных  
окладов), базовым ставкам заработной платы**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1. Должности служащих первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада: с 1 января 2019 года – 5 607,00 рублей с 1 января 2020 года – 5 821,00 рублей		
1-й квалификационный уровень	делопроизводитель, диспетчер, заведующий складом, заведующий хозяйством, инспектор по кадрам, секретарь, кассир, лаборант, техник (всех наименований), помощник воспитателя	0,00
1.2. Должности служащих второго уровня		
Минимальный размер должностного оклада: с 1 января 2019 года – 6 354,00 рубля с 1 января 2020 года – 6 596,00 рубля		
1-й квалификационный уровень	аккомпаниатор, диспетчер (всех наименований), специалист по охране труда, специалист по организации питания, старшина, младший воспитатель	0,00
2-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер (всех наименований), оператор ЭВМ, практический психолог, психолог-консультант, программист, технолог по организации питания, юрист-консультант, экономист, электроник	0,06
3-й квалификационный уровень	должности служащих учебно-вспомогательного персонала, по которым может устанавливаться производное	0,10

1	2	3
	должностное наименование «старший», «ведущий»	
2. Должности работников педагогического персонала		
2.1. Общеобразовательные организации		
Минимальный размер должностного оклада: с 1 января 2019 года – 8 955,00 рублей с 1 января 2020 года – 9 493,00 рублей		
1-й квалификационный уровень	старший вожатый, педагог-библиотекарь	0,00
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	0,08
3-й квалификационный уровень	методист (всех наименований), педагог-психолог	0,09
4-й квалификационный уровень	учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор	0,10
2.2. Дошкольные образовательные организации		
Минимальный размер должностного оклада: с 1 января 2019 года – 9 189,00 рублей с 1 января 2020 года – 9 741,00 рублей		
1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	0,00
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	0,08
3-й квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	0,09
4-й квалификационный уровень	старший воспитатель, воспитатель логопедической группы, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог	0,10
2.3. Организации дополнительного образования		
Минимальный размер должностного оклада: с 1 января 2019 года – 9 101,00 рубль с 1 января 2020 года – 9 648,00 рубль		
1-й квалификационный уровень	музыкальный руководитель	0,00
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор	0,08
3-й квалификационный уровень	методист (всех наименований)	0,09
2.4. Прочие муниципальные учреждения		

1	2	3
Минимальный размер должностного оклада: с 1 января 2019 года – 7 646,00 рублей с 1 января 2020 года – 8 105,00 рублей		
2-й квалификационный уровень	социальный педагог	0,08
3-й квалификационный уровень	педагог-психолог	0,09
4-й квалификационный уровень	учитель-логопед, учитель-дефекто-лог	0,10
3. Должности работников административно-управленческого персонала		
Минимальный размер должностного оклада: с 1 января 2019 года – 8 593,00 рублей с 1 января 2020 года – 8 920,00 рублей		
1-й квалификационный уровень	заведующий (начальник) отделом(а)	0,00
2-й квалификационный уровень	главный* (диспетчер, инженер, механик, экономист)	0,1
3-й квалификационный уровень	директор, руководитель структурного подразделения	0,2

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
эколого-биологическая станция  
«Маленький принц»  
муниципального образования  
город-курорт Анапа

### ПЕРЕЧЕНЬ

**учреждений, организаций и должностей, время работы, в которых  
засчитывается в педагогический стаж работников образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной,</p>

1	2
	<p>учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
эколого-биологической станции  
«Маленький принц»  
муниципального образования  
город-курорт Анапа

**ПОРЯДОК ЗАЧЕТА**  
**в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях**  
**(организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и**  
**среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах**  
**СССР и Российской Федерации**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование

или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
эколого-биологической станции  
«Маленький принц»  
муниципального образования  
город-курорт Анапа

ПЕРЕЧЕНЬ  
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

№ п/п	Компенсационные выплаты	Процент повышения или предельная сумма, руб.
1	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ)	12 %
2	За работу на особо тяжелых работах, с особо вредными и (или) особо опасными условиями труда	24 %
3	За совмещение профессий (должностей) (ст. 151 ТК РФ)	20 000
4	За расширение зон обслуживания (ст. 151 ТК РФ)	20 000
5	За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ)	20 000
6	Специалистам, работающим в сельской местности	25 %
7	За работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ)	35 %
8	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)	100 %
9	За сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ), в т.ч.	-
9.1	за первые два часа работы	в 1,5 раза
9.2	за последующие часы По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.	в 2 раза
10	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30 %

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
эколого-биологической станции  
«Маленький принц» муниципального  
образования город-курорт Анапа

ПЕРЕЧЕНЬ  
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Показатели	Коэффициент или процент повышения или предельная сумма, руб.
1	Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию	1.1 при наличии высшей квалификационной категории	0,15
		1.2 при наличии первой квалификационной категории	0,10
2	Персональный повышающий коэффициент	2.1 с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов	до 3-х
3	Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание	3.1 за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»	0,30
		3.2 за ученую степень доктора наук	0,35
		3.3 за звание «Почетный работник общего образования РФ»	0,30

4	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования	4.1. в течение трех лет после окончания учебного заведения и заключившим трудовой договор с образовательным учреждением (на первые два года с момента заключения трудового договора)	50%
5	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, в т.ч.	<p>5.1 за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения</p> <p>5.2 за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе</p> <p>5.3 за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)</p> <p>5.4 за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям)</p> <p>5.5 за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей</p>	25 000
6	Стимулирующая надбавка за выслугу лет	<p>6.1 при выслуге лет от 1 до 5 лет</p> <p>6.2 при выслуге лет от 5 до 10 лет</p> <p>6.3 при выслуге лет от 10 до 15 лет</p> <p>6.4 при выслуге от 15 лет и более</p>	<p>5%</p> <p>10%</p> <p>15%</p> <p>20%</p>

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
эколого-биологической станции  
«Маленький принц»  
муниципального образования  
город-курорт Анапа

ПЕРЕЧЕНЬ  
ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

№ п/п	Премиальные выплаты	Показатели	Категория персонала	Предельная сумма, руб.
1	Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие)	1.1 успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;	Административно-управленческий персонал	20 000
			Педагогический персонал	15 000
			Учебно-вспомогательный персонал	7000
			Младший обслуживающий	5000
		1.2 инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	Административно-управленческий персонал	25 000
			Педагогический персонал	20 000
1.3 проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;	Административно-управленческий персонал	10 000		
	Педагогический персонал	9 000		

		1.4 выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;	Административно-управленческий персонал Педагогический персонал Учебно-вспомогательный персонал Младший обслуживающий	20 000 15 000 7000 5000
		1.5 качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;	Административно-управленческий персонал Педагогический персонал Учебно-вспомогательный персонал	6 000 6 000 5 000
		1.6 участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;	Административно-управленческий персонал Педагогический персонал	20 000 15 000
2	Премия за качество выполняемых работ	2.1 поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края		До 4-х окладов

		2.2 присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации и Краснодарского края;		
		2.3 награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;		
		2.4 награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования город-курорт Анапа.		До 3-х окладов
3	Премия за интенсивность и высокие результаты работы	3.1 выплата за высокие показатели результативности;	Административно-управленческий персонал	20 000
			Педагогический персонал	15 000
		3.2 выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;	Административно-управленческий персонал	20 000
			Педагогический персонал	15 000

		3.3 выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);	Административно-управленческий персонал Педагогический персонал Учебно-вспомогательный персонал	6 000 6 000 5 000
		3.4 выплаты за сложность, напряженность выполняемой работы;	Административно-управленческий персонал	6 000
4	Премия за профессиональные и государственные праздники, знаменательные даты.	День учителя, 8 марта, 23 февраля	Административно-управленческий персонал Педагогический персонал	20 000 15 000
5	Премия к юбилеям работников.	50, 55, 60, 65 лет		5 000

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
эколого-биологической станции  
«Маленький принц»  
муниципального образования  
город-курорт Анапа

### ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

№ п/п	Причины выплат	Предельная сумма, руб.
1	Смерть близкого родственника у работника	10 000
2	Длительная болезнь работника	10 000
3	Рождение ребенка у работника	10 000

---

\* За исключением случаев, когда должность с наименованием (главный) является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя муниципальной организации (учреждения) либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя.».

Директор МБУ ДО  
ЭБС «Маленький принц»

И.Н. Марченко