

МКУ «Управление образования» города Рубцовска
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Станция туризма и экскурсий»

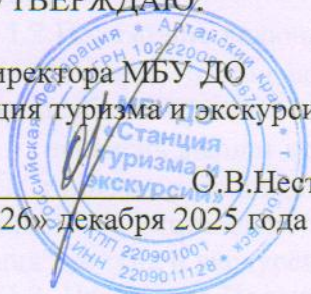
Приложение № 2
к коллективному договору
МБУ ДО «Станция туризма и экскурсий»
на 2025-2028 годы

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора МБУ ДО
«Станция туризма и экскурсий»

О.В.Нестеренко

«26» декабря 2025 года



СОГЛАСОВАНО:

председатель первичной профсоюзной
организации

М.В. Ижицкая

«26» декабря 2025 года



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников, об установлении надбавок и доплат
работникам муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Станция туризма и экскурсий», о порядке
распределения дополнительных выплат стимулирующего
характера педагогическим работникам
на основании оценки результативности профессиональной деятельности**

Рубцовск, 2025

РАЗДЕЛ I

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция туризма и экскурсий»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция туризма и экскурсий» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, регулирующими вопросы оплаты труда работников за счет средств бюджета города Рубцовска.

1.2. Положение включает в себя:

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- перечень выплат компенсационного характера;
- порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция туризма и экскурсий» (далее - Станция).

1.3. Настоящее Положение является основой для расчета оплаты труда работников.

1.4. Система оплаты труда работников Станции устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, настоящим Положением.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников Станции включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера.

2.2. Фонд оплаты труда работников Станции формируется на календарный год исходя из объема ассигнований городского бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Станции определяются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Рекомендуемые размеры (диапазоны) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются приказом МКУ «Управление образования».

2.4. Штатное расписание учреждения утверждается директором Станции.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных

размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Размеры выплат компенсационного характера определяются Станцией самостоятельно и утверждаются локальными нормативными актами. При этом они не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6. За счет экономии фонда оплаты труда может производиться премирование работников Станции по итогам работы.

2.7. Распределение премирования и выплат производится по согласованию с Советом учреждения, на основании представления директора, с учетом мнения профсоюзной организации.

3. Оплата труда педагогических работников Станции

3.1. Повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы педагогических работников Станции устанавливаются с учетом почетного звания, результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогических работников занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

3.2. При применении повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы педагогических работников образуется новый оклад, новая ставка заработной платы, которые рассчитываются по формуле:

$Oy = C \times A \times B$, где:

Oy - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника;

C - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом требований к профессиональной подготовке;

A - повышающий коэффициент за почетное звание;

B - повышающий коэффициент с учетом результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогических работников занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

3.3. Повышающий коэффициент устанавливается для педагогических работников, имеющих почетные звания "Заслуженный учитель Российской Федерации", а также другие почетные звания, название которых начинается со слов "Народный" и «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин.

Повышающий коэффициент устанавливается с учетом результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогических работников занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

3.4. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, и других работников, осуществляющих образовательную деятельность, формируется исходя из количества часов, определенных учебным планом и программами, обеспеченности кадрами и других конкретных условий деятельности учреждения.

3.5. В дополнение к должностному окладу, ставке заработной платы, определенному в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Положения, устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной

работе, работе в ночное время, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными или особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации на основе протокола аттестационной комиссии по аттестации рабочих мест. Директор Станции обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, разрабатывает и реализует программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

3.7. Для педагогических работников Станции устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

– выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

– ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;

– ежемесячная надбавка за наличие ученой степени, ученого звания, отраслевой награды, памятного знака, педагогический стаж;

– ежемесячная надбавка выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;

– премиальные выплаты по итогам работы.

3.8. Размер ежемесячной премии педагогическим работникам за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с Положением о стимулирующих надбавках работникам Станции, утвержденным приказом директора учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

3.9. Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, ученого звания, отраслевой награды, педагогический стаж работы устанавливается в соответствии с настоящим Положением (раздел о порядке распределения дополнительных выплат стимулирующего характера):

– для педагогических работников, имеющих ученую степень кандидата наук, доктора наук;

– для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами (нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", " или значками "Отличник народного просвещения");

– для педагогических работников, награжденных памятным знаком «За заслуги в развитии детско-юношеского туризма;

– для педагогических работников, награжденных знаком «Ветеран спорта» и иными наградами, выданными государственными учреждениями, соответствующие профилю учреждения;

– для педагогических работников за педагогический стаж.

3.10. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за наличие ученой степени, ученого звания устанавливается после принятия аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

3.11. Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу.

3.13. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам устанавливается в соответствии с настоящим Положением (раздел о порядке распределения дополнительных выплат стимулирующего характера) и оценке результативности профессиональной деятельности работников Станции, утвержденным приказом директора и согласованным с профсоюзной организацией.

4. Оплата труда директора, заместителей, заведующих отделами и главного бухгалтера

4.1. Размер должностного оклада директора Станции устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя и в зависимости от объемных показателей деятельности образовательного учреждения.

4.2. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создано учреждение. Перечни должностей, профессий работников, которые относятся к основному персоналу по типам образовательных учреждений, устанавливается приказом Учреждения.

4.3. Отнесение Учреждения к группам по оплате труда руководителей осуществляется МКУ «Управление образования» в зависимости от объемных показателей деятельности Учреждения в соответствии с порядком, утверждаемым постановлением Администрации края.

4.4. Повышающие коэффициенты к должностному окладу директора Станции устанавливаются с учетом квалификационной категории, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания и отраслевой награды, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности.

4.5. При применении указанных повышающих коэффициентов не образуется новый оклад, они не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

4.6. Сумма выплат с учетом повышающих коэффициентов к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

4.7. Повышающий коэффициент с учетом имеющейся квалификационной категории устанавливается к должностному окладу руководителя:

- для директора, имеющего первую квалификационную категорию;
- для директора, имеющего высшую квалификационную категорию.
- для директора по результатам аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности;
- для директора, награжденного отраслевыми наградами (нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации" или значками "Отличник народного просвещения";
- для директора, награжденного памятным знаком «За заслуги в развитии детско-юношеского туризма»;
- для директора, награжденного знаком «Ветеран спорта» и иными наградами, выданными государственными учреждениями, соответствующие профилю учреждения.

4.8. Для директора Станции устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ;
- доплата за педагогический стаж;

- надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

4.9. Для директора Станции устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;

- премиальные выплаты по итогам работы.

4.10. Размер стимулирующих выплат директору зависит от показателей оценки результативности его профессиональной деятельности, которые включают в себя показатели эффективности деятельности Станции.

4.11. Выплаты стимулирующего характера для директора Станции осуществляются за счет фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений, который формирует МКУ «Управление образования».

4.12. Порядок и условия распределения фонда стимулирования директора Станции, критерии оценки результативности профессиональной деятельности руководителя и эффективности деятельности Станции утверждаются приказом МКУ «Управление образования».

4.13. В трудовом договоре с директором Станции могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности. Размер, порядок и условия осуществления таких выплат определяются приказом.

4.14. Должностные оклады заместителей директора Станции, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 20 % ниже должностного оклада директора. Должностные оклады заведующих отделами - на 40 - 50 % ниже должностного оклада директора.

4.15. Для заместителей директора, заведующих отделами и главного бухгалтера, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ;

- надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- доплата за педагогический стаж.

4.16. Для заместителей директора, заведующих отделами и главного бухгалтера, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное выполнение работ;

- ежемесячная надбавка с учетом квалификационной категории, за наличие ученой степени, почетных званий, отраслевых наград, памятных знаков, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности;

- премиальные выплаты по итогам работы.

4.17. Размер ежемесячной премии данным категориям работников за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное выполнение работ устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с положением о стимулирующих надбавках работников Станции, утвержденным приказом директора учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

4.18. Ежемесячная надбавка к должностному окладу с учетом имеющейся квалификационной категории, за наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания, отраслевой награды результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности для заместителей директора Станции, заведующих отделами:

- по результатам аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности;

- за наличие ученой степени кандидата наук;

- за наличие ученой степени доктора наук;
- для работников, имеющих почетные звания название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин;
- для работников, награжденных отраслевыми наградами (нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации»,» Отличник народного просвещения";
- для руководящих работников, награжденных памятным знаком «За заслуги в развитии детско-юношеского туризма»;
- для руководящих работников, награжденных знаком «Ветеран спорта» и иными наградами, выданными государственными учреждениями, соответствующие профилю учреждения.

4.19. Ежемесячная надбавка к должностному окладу главного бухгалтера за наличие отраслевой награды устанавливается в размерах, предусмотренных пунктом 4.18 настоящего Положения.

4.20. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, заведующим отделами, главному бухгалтеру осуществляются за счет фонда оплаты труда учреждения в соответствии с Положением о стимулирующей части фонда оплаты труда и оценке результативности профессиональной деятельности работников Станции, утверждаемым приказом директора учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

5. Оплата труда специалистов, учебно-вспомогательного персонала и рабочих

5.1. Для специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала Станции устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- доплата за работу в оперативном режиме.

Доплата водителям за работу в оперативном режиме устанавливается в размере до 100% должностного оклада.

5.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными или особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации на основе протокола аттестационной комиссии по аттестации рабочих мест. Директор Станции обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, разрабатывает и реализует программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

5.3. Для специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала центра устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- ежемесячная надбавка с учетом отраслевых наград, памятных знаков.

5.4. Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие отраслевой награды:

- для работников, награжденных отраслевыми наградами (нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации");

- для работников, награжденных памятным знаком «За заслуги в развитии детско-юношеского туризма».

5.5. Размер стимулирующих выплат для данных категорий работников устанавливается в соответствии с Положением о выплате стимулирующих надбавок работникам Станции, утвержденным приказом директора учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам Станции за безупречную и эффективную работу при наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться единовременное поощрение в следующих случаях:

- при получении различных наград за высокие показатели в трудовой деятельности;
- в связи с юбилейными датами;
- в связи с профессиональным праздником.

6.2. При возникновении чрезвычайных обстоятельств работникам Станции может быть выплачена материальная помощь в пределах фонда оплаты труда.

6.3. Размеры, порядок и условия указанных выплат определяются локальными актами Станции и коллективным договором.

РАЗДЕЛ II

об установлении надбавок и доплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция туризма и экскурсий»

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с в соответствии со [статьей 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [Законом](#) Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и иными действующими нормативно правовыми актами.

2. Образование фонда надбавок и доплат

Исходя из экономических условий, на основании Федерального Закона и Закона Алтайского края «Об образовании», а также в соответствии с Уставом на Станции образуется фонд надбавок и доплат:

- за счёт средств бюджета, направленных на эти цели;
- за счёт экономии фонда заработной платы;
- за счёт внебюджетных средств, привлекаемых на Станцию.

3. Направление средств фонда

3.1. Из фонда производятся выплаты:

- стимулирующего характера, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- носящие компенсационный характер, за работу с неблагоприятными условиями труда; за работу в ночное время.

3.2. Доплаты, установленные работнику при тарификации и утверждении штатного расписания, относятся к условиям оплаты труда, об изменении или отмене которых он должен быть предупреждён администрацией не позднее, чем за два месяца.

3.3. Размеры доплат и надбавок конкретных работников максимальными размерами не ограничиваются, но, как правило, не превышают размера основного оклада и определяются администрацией в зависимости от дополнительного объёма работ, выполняемого работником.

3.4. Надбавки устанавливаются за выполнение важной работы, творческие достижения, реализацию (апробацию) новых программ, не учтённых при аттестации сотрудников, технологий обучения, профессиональное мастерство, длительный непрерывный стаж работы, овладение компьютерной техникой и др.

4. Перечень доплат стимулирующего характера

4.1. За превышение объёма показателей, установленных учреждению по 1 группе оплаты труда для работников, выполняющих руководящие функции.

4.2. За работу, связанную с выполнением обязанностей, не входящих в должностную инструкцию сотрудника.

4.3. За работу в многосменном режиме, разорванный рабочий день с перерывом более двух часов и пр.

4.4. За совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, осуществляемое в силу производственной необходимости.

4.5. За материальную ответственность, не связанную с основной должностью.

5. Перечень доплат компенсирующего характера

(размер доплаты дан в % к ставке (окладу))

5.1. За работу в ночное время – 20%.

5.2. За работу в выходные и праздничные дни – в соответствии со ст. 64, 65 и 89 ТК РФ.

5.3. Работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку – 15%.

5.4. За работу в неблагоприятных условиях труда (тяжёлых, вредных) – до 20%.

6. Перечень надбавок

6.1. За высокое профессиональное мастерство и высокие показатели в работе:

- **руководящие работники Станции** – до 50% к должностному окладу:

- разработка концептуальных основ, концепций по профилю своей деятельности и их практическая реализация;

- умелая организация деятельности подчинённых сотрудников, продуманность системы контроля; качественное ведение делопроизводства по утверждённой номенклатуре;

- участие в дополнительной сверхплановой работе (без отмены плановой);

- выполнение платных работ по договорам со сторонними организациями (в т.ч. внеплановых).

- **педагогические работники Станции** – до 50% к должностному окладу:

- разработка и реализация программ, учебных и учебно-методических пособий;

- наличие обучающихся сверх установленной нормы в каждой учебной группе до 50%;

- наличие печатной продукции, превышающей по объёмам установленные нормы в печатных листах;

- проведение курсов, семинаров, консультаций на высоком уровне с устойчивыми хорошими отзывами слушателей.

6.2. За длительный, непрерывный стаж и безупречный труд:

руководящие работники Станции:

- от 5 до 10 лет – 30% от должностного оклада;

- от 10 до 15 лет – 50% от должностного оклада;

педагогические работники Станции:

- от 5 до 10 лет – 20% от должностного оклада;

- от 10 до 15 лет – 40 % от должностного оклада;

технический персонал:

- от 5 до 10 лет – 15% от основного оклада;

- от 10 до 15 лет – 30% от основного оклад.

6.3. За выполнение особо важных работ (на период их выполнения) – до 30%:

- подготовка и проведение мониторингов, социологических обследований, не входящих в план работ Станции;

- проведение иной работы по внезапно возникшим обстоятельствам по заданию администрации Станции.

7. Порядок установления доплат и надбавок

7.1. Доплаты и надбавки устанавливаются администрацией Станции по:

- личному заявлению сотрудника с просьбой установить надбавку или доплату с обоснованием этой просьбы согласно настоящего Положения;
- служебной записке руководителя (заместителя директора или заведующего отделом), где обосновано его мнение;
- распоряжению директора Станции при распределении дополнительных заданий и работ (в т.ч. связанных с производственной необходимостью).

7.2. Личные заявления и служебные записки рассматриваются в пятидневный срок, о принятом решении авторам сообщается письменно.

7.3. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора. В приказе устанавливается сумма, основание и сроки выплат согласно данного Положения.

7.4. Администрация вправе отменять доплаты и надбавки до окончания срока, определённого в случае ухудшения качества работы, нарушения трудовой дисциплины.

РАЗДЕЛ III

о порядке распределения дополнительных выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МБУ ДО «Станция туризма и экскурсий» на основании оценки результативности профессиональной деятельности

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности, устанавливает размер дополнительных выплат стимулирующего характера из фонда оплаты труда, определяет основания, порядок и критерии оценки профессиональной деятельности работников.

2. Цель оценки результативности профессиональной деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе дополнительных выплат стимулирующего характера за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки работником собственных результатов профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда сотрудников;
- обеспечение зависимости размеров оплаты труда работников от результатов качества и результативности их труда путем установления соответствующих стимулирующих выплат;
- недопустимость стимулирующих выплат работникам, имеющим дисциплинарные взыскания.

2. Размеры, порядок и условия осуществления дополнительных выплат стимулирующего характера

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления дополнительных выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются коллективным договором, локальными актами в соответствии с положением, утверждённым директором Станции.

Дополнительные выплаты стимулирующего характера могут быть разовыми или установленными на определённый период времени. За счет экономии фонда оплаты труда может производиться премирование работников учреждения по итогам работы за год.

2.2. Дополнительные выплаты стимулирующего характера могут быть установлены в абсолютных величинах или в баллах к должностному окладу (без учёта повышающих коэффициентов и компенсационных выплат).

2.4. Дополнительные выплаты стимулирующего характера выплачиваются при наличии финансовых возможностей в пределах фонда оплаты труда и средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполняемой сотрудником работы за прошедших 6 месяцев календарного года, и определяются сроком на 6 месяцев.

2.5. Для сотрудников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, предусматриваются дополнительные выплаты стимулирующего характера в размере до 5% на период до 6 месяцев; заполнение оценочных листов по итогам работы за 6 месяцев.

2.6. Для сотрудников вновь поступивших на работу устанавливается заполнение оценочных листов по итогам работы за 3 месяца.

2.7. Для педагогических работников устанавливаются ежемесячная надбавка выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу в размере 15 % первые 3 года.

2.8. Дополнительные выплаты стимулирующего характера формируются оценкой экспертной комиссией результативности профессиональной деятельности педагогических работников по критериям оценочного листа (ОЛ).

2.9. По итогам работы экспертной комиссии, оформляется протокол заседания (Приложение 1). Директором утверждаются размеры премиальных выплат по результатам труда сотрудникам Станции. Приказ о стимулирующих выплатах издаётся после визирования главным бухгалтером о наличии финансовых средств на эти цели.

3. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности работников

3.1. В случае несогласия работника с оценкой экспертной комиссии результативности его профессиональной деятельности, он вправе подать апелляцию в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МБУ ДО «Станция туризма и экскурсий» (Далее Комиссия по урегулированию споров).

3.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

3.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной комиссии по урегулированию споров и процедуре оценки.

3.4. На основании поданной апелляции председатель комиссии по урегулированию споров в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание комиссии по урегулированию споров, на которое в обязательном порядке приглашается председатель экспертной комиссии и работник, подавший апелляцию.

3.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены комиссии по урегулированию споров проводят сверку правильности оценки, данной экспертной комиссией, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

3.6. Оценка, данная комиссией по урегулированию споров на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением комиссии по урегулированию споров.

3.7. Все доплаты устанавливаются в соответствии с данным Положением и оформляются приказом директора.

4. Основания и порядок проведения оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, специалистов

4.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников служит Оценочный лист, приказ о проведении (направлении) мероприятия и портфолио (портфель профессиональных достижений).

Портфолио – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности, один из современных инструментов отслеживания профессионального роста работника, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития работника, объективной оценки его компетентности.

Портфолио педагогического работника – индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной и

воспитательной деятельности, достижения обучающихся, вклад в развитие системы образования за определенный период времени.

Портфолио заполняется сотрудником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности и содержит самооценку его труда.

4.2. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности специалистов служит собственноручно заполненный Оценочный лист (Приложение 2).

4.3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника на основе его Оценочного листа (и портфолио) в Учреждении приказом директора создается экспертная комиссия, состоящая из представителей: администрации образовательного учреждения, педагогического работника, профсоюзного комитета. Срок работы комиссии 1 год.

Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами, срок хранения – 2 года. Протоколы хранятся администрацией учреждения. Решения экспертной комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

4.4. В установленные приказом директора сроки, но не менее чем за две недели до заседания экспертной комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о дополнительных выплатах стимулирующего характера, педагогические работники передают в экспертную комиссию собственное портфолио с заполненным собственноручно Оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности с приложением документов (приказы, портфолио)

Оценочный лист, представленный позднее установленных сроков, рассматривается в следующем месяце, начисление дополнительных выплат стимулирующего характера в данном месяце не производится.

4.5. Экспертная комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио, приказах и Оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период (6 месяцев календарного года) в соответствии с критериями, представленными в Оценочном листе.

Критерии оценки результативности деятельности работника указываемые в Оценочном листе:

Раздел 1. Качество результатов образовательной деятельности

Целевой показатель	Деятельность, отражаемая в целевом показателе
1.1. Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	В данном разделе отображаются сведения о посещаемости занятий обучающимися и сохранности контингента объединения <i>(согласно методике расчета целевого показателя и целевому значению, указанному в оценочном листе)</i>
1.2. Результативность обучающихся в мероприятиях различного уровня	В данном разделе отображаются сведения об участии воспитанников в мероприятиях международного, федерального, межрегионального, краевого и муниципального уровня (дистанционного, очного и заочного формата). Оценке подлежат <i>(согласно их целевому значению, указанному в оценочном листе)</i>

	<p>мероприятия международного, федерального, межрегионального, краевого уровня в которых воспитанники организации принимали участие (баллы проставляются за участие в одном мероприятии независимо от количества участников)</p> <p>А так же за занятые призовые места.</p> <p>Оценке подлежат (согласно их целевому значению, указанному в оценочном листе) муниципальные, межучрежденческие мероприятия в которых воспитанники организации заняли призовые места.</p> <p>Участие в муниципальных, межучрежденческих мероприятиях воспитанников организации не занявших призовые места оценке не подлежит.</p>
<p>1.3. Воспитательная деятельность с обучающимися объединения</p>	<p>В.1.3.1. отображаются сведения об организованных педагогом и проведенных педагогом открытых мероприятий с обучающимися объединения</p> <p>В п.1.3.2. отображаются сведения (согласно методики расчета целевого показателя и целевому значению, указанному в оценочном листе)</p> <ul style="list-style-type: none"> • об участии в выездах на профильные смены • об участии в УТС с профильным направлением <p>в п.1.3.3. отображаются сведения (согласно методики расчета целевого показателя и целевому значению, указанному в оценочном листе) об участии обучающихся в степенных и категоричных походах.</p> <p>в п. 1.3.4 отображаются сведения (согласно методики расчета целевого показателя и целевому значению, указанному в оценочном листе) о победителях и призерах обучающихся в конкурсах и соревнованиях внутриучрежденческого уровня проводимых МБУ ДО «Станция туризма и экскурсий»</p> <p>Участие в указанных мероприятиях воспитанников организации оценке не подлежит.</p>

Раздел 2. Качество обеспечения условий образовательной деятельности (программно-методическое обеспечение, образовательная среда)

Целевой показатель	Деятельность, отражаемая в целевом показателе
<p>2.1. Программное обеспечение дополнительного образования</p>	<p>отображаются сведения о разработке и внедрении собственной образовательное программы по направлению деятельности МБУ ДО «Станция туризма и экскурсий»</p>
<p>2.2.Методическое обеспечение учебного</p>	<p>отображаются сведения (согласно методики</p>

процесса	<i>расчета целевого показателя указанному в оценочном листе) о разработке положений о проведении мероприятий, разработка и изготовление наглядного и раздаточного методического материала</i>
2.3. Своевременное и качественное ведение документации	<i>отображаются сведения (согласно методики расчета целевого показателя указанному в оценочном листе)</i>
2.4. Инновационная деятельность	2.4.1 Отображаются сведения <i>(согласно методики расчета целевого показателя указанному в оценочном листе)</i> при наличии документов подтверждающих поступление денежных средств перечисленных по гранту на счет МБУ ДО 2.4.2. Отображаются сведения <i>(согласно методики расчета целевого показателя указанному в оценочном листе)</i> за участие в грантовых проектах внутри учреждения и иных образовательных организаций

Раздел 3. Повышение квалификации и профессионального мастерства педагога

Целевой показатель	Деятельность, отражаемая в целевом показателе
3.1. Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	<i>В п.3.1.1 и п.3.1.2 отображаются сведения (согласно методики расчета целевого показателя указанному в оценочном листе)</i>
3.2. Профессиональные достижения педагога	<i>В п. 3.2.1; 3.2.2 и п.3.2.3. отображаются сведения (согласно методики расчета целевого показателя и целевому значению указанному в оценочном листе) за личное участие педагога а так же за занятые педагогом призовые места в профессиональных конкурсах, конференциях, выставках, соревнованиях и др. мероприятиях, соответствующих направлению деятельности учреждения.</i>
3.3. Профессиональная активность и расширение сферы деятельности	<i>отображаются сведения (согласно методики расчета целевого показателя и целевому значению указанному в оценочном листе)</i>
3.4. Обобщение и распространение педагогического опыта	<i>отображаются сведения (согласно методики расчета целевого показателя и целевому значению указанному в оценочном листе)</i>

Раздел 4. Работа педагога, направленная на открытость деятельности МБУ ДО «Станция туризма и экскурсий»

Целевой показатель	Деятельность, отражаемая в целевом показателе
4.1. Маркетинговая деятельность	<i>отображаются сведения (согласно методики расчета целевого показателя и целевому значению указанному в оценочном листе)</i>
4.2. Работа с родителями (лиц, их замещающих)	<i>В п.4.2.1 отображаются сведения (согласно методики расчета целевого показателя и целевому значению указанному в оценочном</i>

	<i>листе</i>
4.3. Работа с социальными партнерами	отображаются сведения (согласно методики расчета целевого показателя и целевому значению указанному в оценочном листе)

4.6. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом сотрудника, подписывается всеми членами экспертной комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику.

4.7. Исключить конфликтные ситуации и принять комплексные меры по обеспечению объективности и прозрачности распределения дополнительных выплат стимулирующего характера при широком и действенном привлечении профсоюзной организации.

5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников

5.1. Основанием для премирования работников учреждения является оценка профессиональной деятельности работников, осуществляемая по критериям.

5.2. Показатели качества и результативности труда устанавливаются с учетом уставных целей деятельности Учреждения, а также целевых ориентиров и приоритетов развития Учреждения.

5.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сотрудников отражены в Оценочных листах педагогических работников: педагогов дополнительного образования, педагога-организатора, методистов.

6. Порядок лишения (уменьшения) дополнительных выплат стимулирующего характера

6.1. Размер дополнительных выплат стимулирующего характера может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью их лишен в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.
- за длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены работы в полном объеме, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы.

6.2. Решение о лишении или уменьшении дополнительных выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора на основании решения комиссии.