

РАССМОТРЕНО

на педагогическом совете

МАУДО «ДЭБЦ №4»

Протокол № 3 от 26.11.2014 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор

МАУДО «ДЭБЦ №4»

Товма В.И.

2014 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

МАУДО «ДЭБЦ №4»

Митяева Е.В.

Введено в действие приказом

МАУДО «ДЭБЦ №4»

№ 3 от 26.11.2014 г.

Протокол заседания профсоюзного комитета

№ 3 от 26.11.2014 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о нормах профессиональной этики педагогических работников

#### I. Общие положения

1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2010 № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» и Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

#### II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

1. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

### **III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников**

1. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

3. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

4. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации МАУДО «ДЭБЦ №4».

5. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

РАССМОТРЕНО  
на педагогическом совете  
МАУДО «ДЭБЦ №4»

Протокол № 3 от 26 мая 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
МАУДО «ДЭБЦ №4»

Товма В.И.  
2021 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
МАУДО «ДЭБЦ №4»

*Митяева Е.В.* Митяева Е.В.

Введено в действие приказом  
МАУДО «ДЭБЦ №4»

№ 3 от 26 мая 2021 г.

Протокол заседания профсоюзного комитета  
№ 3 от 26 мая 2021 г.

# Положение о правилах внутреннего трудового распорядка муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Набережные Челны «Детский эколого-биологический центр №4»

## 1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», от 21.12.2012 года, № 273-ФЗ, «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам», от 29.08.2013 года, №1008, Постановлением от 04.07.2014 года, № 41 «Об утверждении САНПИН 2.4.4.3172-14 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей», Устава муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Набережные Челны «Детский эколого-биологический центр №4» (далее – ДЭБЦ №4) и устанавливают взаимные права и обязанности работодателя - ДЭБЦ №4 и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.2. Правила преследуют следующие цели:

- обеспечение необходимых организационных условий для нормального высокопроизводительного труда на научной основе;
- рациональное использование рабочего времени;
- укрепление трудовой дисциплины;
- воспитание у работников сознательного творческого отношения к своей

работе;

- обеспечение высокого качества деятельности учреждения.

1.3. На основе настоящих Правил работодатель (администрация) ДЭБЦ №4 по согласованию с профсоюзным комитетом разрабатывает Правила внутреннего трудового распорядка применительно к условиям работы ДЭБЦ №4, а трудовой коллектив утверждает их по представлению администрации и профкома.

1.4. Вопросы, связанные с применением данных Правил, решаются (самостоятельно или с участием) работодателем (администрацией) ДЭБЦ №4, профсоюзным комитетом или трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями.

1.5. Правила изучаются каждым работником ДЭБЦ №4. Правила помещаются в доступном месте в помещении ДЭБЦ №4 и на странице ДЭБЦ №4 сайта «Электронное образование РТ».

## **2. Правила приема и увольнения работников ДЭБЦ №4**

2.1. Работники ДЭБЦ №4 реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в учреждении. Только с заключением трудового договора работник становится членом трудового коллектива и подчиняется его внутреннему трудовому распорядку.

Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа в двух экземплярах, один из которых хранится в ДЭБЦ №4, другой - у работника.

2.2. При приеме на работу работодатель обязан потребовать от поступающего:

- трудовую книжку;
- документ, удостоверяющий личность гражданина;
- диплом или иной документ о соответствующем полученном образовании или профессиональной подготовке (для руководящих и педагогических работников);
- военный билет (для уволенных из Вооруженных Сил);
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в УДО по состоянию здоровья;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, в случае его отсутствия - написать соответствующее заявление о выдаче ему страхового свидетельства государственного пенсионного страхования впервые или выдаче нового (взамен утерянного), а также сообщить необходимые сведения по данному вопросу);
- справка об отсутствии судимости.

Лица, принимаемые на работу, обязаны предъявить соответствующий документ об образовании или профессиональной подготовке: диплом, аттестат, удостоверение, копии которых, заверенные работодателем (администрацией), должны быть оставлены в личном деле работника.

При поступлении на работу по совместительству работники обязаны представить

работодателю (администрации) копии документов с основного места работы.

Прием на работу в ДЭБЦ №4 без предъявления указанных документов не допускается.

2.3. На всех принимаемых в учреждение работников директор издает приказ о приеме. Приказ объявляется работнику под роспись. В приказе должны быть указаны:

- место работы - наименование организации, куда принимается работник;
- наименование структурного подразделения (отдела), в которое принимается работник;
- наименование профессии (должности), на которую принимается работник (в соответствие с Единым квалификационным справочником должностей);
- дата начала работы (и дата ее окончания, если заключается срочный трудовой договор).

2.4. Фактическим допущением к работе считается заключение трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.5. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, в том числе на сезонных работах, а также на внештатных работников при условии, если они подлежат государственному социальному страхованию, ведутся трудовые книжки согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Трудовые книжки работников хранятся в ДЭБЦ №4. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности. Трудовые книжки и личные дела директора ДЭБЦ №4, хранятся в отделе кадров Управления образования и по делам молодежи.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке (форма Т-2).

2.6. На каждого работника ДЭБЦ №4 специалистом по кадрам ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, аттестационного листа, автобиографии, копии документа об образовании, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в ДЭБЦ №4, выписок из приказов по учреждению дополнительного образования о назначении, увольнении, результатах аттестации, перемещении по службе, поощрениях и награждениях, документа об отсутствии судимости.

Личное дело работника хранится в ДЭБЦ №4, в том числе и после увольнения согласно сроку хранения документации, установленной номенклатурой дел учреждения.

2.7. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация ДЭБЦ №4 обязана:

- ознакомить работника с порученной работой (с должностной инструкцией), условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности в соответствии с Уставом учреждения;
- ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по организации охраны жизни и здоровья детей, проинструктировать по технике безопасности, гигиене и санитарии труда,



противопожарной охране и другим правилам по охране труда с оформлением в журнале установленной формы.

2.. 8. Перевод работника ДЭБЦ №4 на другую работу производится в строгом соответствии с действующим законодательством и оформляется приказом директора.

2.9. Запрещается отказывать в приеме на работу и снижать заработную плату работникам по мотивам, связанным с наличием детей. При отказе в приеме на работу беременной женщине, женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет (ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им восемнадцати лет), одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в суде.

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя (администрацию) письменно за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель (администрация) ДЭБЦ №4 обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, переход на пенсию и т.д.), работодатель (администрация) расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

По договоренности между работником и работодателем (администрацией) ДЭБЦ №4 трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения работодателем (администрацией) Трудового кодекса, коллективного договора или трудового договора, по другим уважительным причинам.

2.11. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях ликвидации ДЭБЦ №4, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

2.12. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя (администрации), предусмотренных Трудовым кодексом, основаниями для увольнения педагогического работника ДЭБЦ №4 по инициативе работодателя (администрации) до истечения срока трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава ДЭБЦ №4;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью учащегося;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться без согласия профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (администрации) при сокращении численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности в результате недостаточной квалификации,

по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы, в результате неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, без согласия выборного профсоюзного органа не допускаются. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, одинокой матери или одинокого отца, имеющих ребенка в возрасте от четырнадцати лет, по инициативе работодателя не допускается. Кроме случаев ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство указанных работников осуществляется работодателем также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора. На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора.

Увольнение по инициативе работодателя (администрации) работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа, членом которого они являются, председателей профсоюзных органов с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

2.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора ДЭБЦ №4. В день увольнения работодатель учреждения обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Запись о причинах увольнения в трудовую книжку должна быть произведена в точном соответствии с формулировкой законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса, Закона РТ «Об образовании». Днем увольнения считается последний день работы.

### **3. Режим деятельности учреждения, рабочее время и его использование**

3.1. В соответствии с действующим законодательством продолжительность рабочего времени для педагогических работников как правило, не должна превышать 36 часов, продолжительность рабочего времени в неделю для остальных работников учреждения - 40 часов в неделю.

3.2. Время начала и окончания ежедневной работы в ДЭБЦ №4, рабочее время и время отдыха педагогов определяется Уставом ДЭБЦ №4, регулируется расписанием занятий объединений, графиками работы, планами массовых мероприятий.

3.3 Расписание занятий объединений составляется по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени



педагога дополнительного образования, но не более 6 астрономических часов в день с обязательными 10 минутными перерывами через каждые 45 минут работы, которые включаются в рабочее время педагога.

3.4. Режим работы директора, его заместителей, заведующих отделами определяется графиком, составленным с таким расчетом, чтобы во время функционирования учреждения в нем находился дежурный администратор.

Режим работы методистов и иных педагогических работников определяется графиком, утвержденным директором ДЭБЦ №4 и согласованным с профсоюзным комитетом.

3.5. Продолжительность рабочего времени обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается администрацией учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи. Порядок и места отдыха, приема пищи устанавливаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом ДЭБЦ №4. График сменности должен быть объявлен работникам под роспись и вывешен на видном месте, как правило, не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

3.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается и утверждается администрацией учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом мнения трудового коллектива до ухода работников в отпуск, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и др., конкретных условий в данном учреждении.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается лишь с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в течение учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества объединений, из-за потери контингента учащихся, а также в некоторых других исключительных случаях.

3.7. Недельный режим работы учреждения дополнительного образования определяется учредителем. В случае установления выходного дня в целом для всего учреждения, работа объединений по интересам в этот день не планируется. При функционировании ДЭБЦ №4 в течение полной недели выходной день каждого работника определяется администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

Привлечение работников к проведению массовых и других мероприятий в установленные для них выходные, а также в праздничные дни производится в исключительных случаях в соответствии с распоряжением учредителя по письменному приказу директора ДЭБЦ №4, согласованному с профсоюзным комитетом. Компенсацией за работу в выходные и праздничные дни является предоставление другого дня отдыха в соответствии с Трудовым кодексом.

Запрещается привлекать к дежурству и к некоторым видам работ в

выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет.

3.8. Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет, мужчины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет, работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия, причем инвалиды в случае, если такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией к педагогической, методической, хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.9. Общие собрания трудового коллектива ДЭБЦ №4 проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания педагогического совета проводятся, как правило, один раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже двух раз в год, в объединениях - не реже четырех раз в год. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета должны продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительское собрание - не более 1,5 часа, собрания учащихся и заседания органов самоуправления учащихся - не более 1 часа. График предоставления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Педагогам дополнительного образования очередные отпуска предоставляются, как правило, в период летних каникул школьников. Предоставление отпуска директору ДЭБЦ №4 оформляется приказом по Управлению образования, другим работникам - приказом по учреждению. Продолжительность ежегодного отпуска работников ДЭБЦ №4 устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

3.10. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. По просьбе беременной женщины, работника, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида или инвалиды с детства до достижения ими возраста 18 лет), или работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется один свободный день в месяц.

3.11. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения ими возраста 18 лет, одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет, по их заявлению ежегодно может предоставляться отпуск без сохранения

заработной платы продолжительностью до четырнадцати календарных дней в удобное для них время.

Указанный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям). Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения семидесяти дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при усыновлении двух и более детей - ста дней со дня их рождения. Порядок предоставления указанного отпуска определяется Правительством Российской Федерации.

По желанию работников, усыновивших ребенка, им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

3.12. Педагогическим и другим работникам ДЭБЦ №4 запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с занятий;
- курить и распивать спиртные напитки в помещениях и на территории ДЭБЦ №4;
- хранить в помещении ДЭБЦ №4 легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;
- приглашать без служебной необходимости посторонних лиц в помещения ДЭБЦ №4.

3.13. Посторонние лица могут присутствовать во время занятия в группе только с разрешения директора или его заместителей. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся.

#### **4. Основные обязанности работников ДЭБЦ №4**

4.1. Работники обязаны:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу учреждения;
- выполнять установленные нормы труда;
- вовремя приходить на работу;
- соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного исполнения возложенных обязанностей;
- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности;
- своевременно и точно выполнять распоряжения администрации;
- экономно расходовать электроэнергию и водные ресурсы;
- строго соблюдать инструкции по охране жизни и здоровья детей, требования по

охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- содержать своё рабочее место в порядке, с учетом требований к учреждению дополнительного образования;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- повышать качество выполняемой работы, проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов учебно-воспитательной, инструктивно-методической и организационно-массовой работы, реализовать в полном объеме образовательные программы в соответствии с учебным планом, обеспечивать качество образовательной подготовки своих выпускников;
- систематически повышать квалификацию;
- вести себя достойно, быть всегда внимательным к учащимся, вежливыми с их родителями и членами коллектива, не создавать конфликтных ситуаций;
- соблюдать и охранять права и свободы обучающихся;
- владеть навыками безопасного ведения работ, исключая причинение ущерба своему здоровью и здоровью других работников, знать правила оказания первой помощи пострадавшим;
- проходить в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда;
- проходить медицинские осмотры и выполнять рекомендации по результатам проведенных обследований состояния здоровья;
- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем во время учебно-воспитательного процесса, признаках профессионального заболевания, а также ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью людей;
- выполнять другие законные требования работодателя (администрации) и лиц, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда;
- отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья, не предусмотренных трудовым договором, а также при необеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты.

4.2. Педагогические работники проходят аттестацию согласно Положению об аттестации работников образования Республики Татарстан.

4.3. Круг основных обязанностей (работ) педагогических работников, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала определяется Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

4.4 Работники учреждения несут ответственность за обеспечение безопасности жизни и здоровья обучающихся во время занятий и массовых мероприятий, проводимых как в учреждении, так и вне его.

## **5. Основные обязанности работодателя и администрации ДЭБЦ №4**

### **5.1. Работодатель обязан:**

- правильно организовать труд работников ДЭБЦ №4 в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;
- обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива; работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не допускать к исполнению своих обязанностей и принять соответствующие меры согласно законодательству;
- принимать меры к своевременному обеспечению ДЭБЦ №4 необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем, обеспечить сохранность имущества ДЭБЦ №4, обеспечивать безопасность жизни и здоровья сотрудников и учащихся;
- выдавать заработную плату в установленные сроки, обеспечивать соблюдение условий оплаты труда работников, расходование средств фонда заработной платы, доплат и надбавок, премиального фонда;
- чутко относиться к повседневным нуждам работников ДЭБЦ №4, обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам учреждения в соответствии с графиком; предоставление установленных им льгот и преимуществ, содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий;
- проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией на соответствие производственных объектов требованиям по охране труда;
- обеспечить безопасность эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и применяемых материалов, сырья, средств индивидуальной и коллективной защиты; предусмотреть беспрепятственный доступ во все помещения, кабинеты ДЭБЦ №4 в условиях чрезвычайной ситуации;
- принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обеспечивать соблюдение законодательства об охране труда, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с положениями, утвержденными в установленном порядке; выдать пострадавшему работнику заверенную копию акта о несчастном случае на производстве в срок не позднее трех дней после окончания расследования по нему;
- обеспечивать контроль за соблюдением работниками требований нормативных правовых актов об охране труда; бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и

обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на производствах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением; эффективный контроль за уровнем воздействия вредных и (или) опасных условий труда на здоровье работников; возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей; обучение, инструктаж работников и проверку знаний и норм, правил и инструкций по охране труда, а также переподготовку и повышение квалификации ответственных лиц по правилам устройства и безопасной эксплуатации оборудования и объектов повышенной опасности;

- обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда;
- информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах;
- организовать надлежащее санитарно-бытовое обслуживание работников, режим труда и отдыха работников, установленный законодательством;
- беспрепятственно допускать представителей органов государственного управления в области охраны труда, органов государственного надзора и контроля, общественного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда в организации;
- предоставлять органам государственного управления в области охраны труда, органам государственного надзора и контроля, общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда необходимой информации о состоянии условий и охраны труда в организации, своевременную уплату взносов страховщику на страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также штрафа, наложенного органами государственного надзора и контроля в области охраны труда за нарушение законов и иных нормативных правовых актов по охране труда, а также о всех подлежащих регистрации несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- выполнять предписания органов государственного надзора и контроля в области охраны труда, принимаемых в пределах предоставленных им полномочий.

5.2. Администрация ДЭБЦ №4 несет ответственность за обеспечение безопасности жизни и здоровья детей и работников во время их пребывания в учреждении, а также во время мероприятий, проводимых с воспитанниками учреждения под руководством работников ДЭБЦ №4.

5.3. Администрация ДЭБЦ №4 обязана:

- постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу с кадрами, направленную на создание условий для внедрения научной организации труда,

устранение потерь рабочего времени, осуществление мероприятий по повышению качества работы, дисциплины и культуры труда, опираясь на трудовой кодекс;

- совершенствовать учебно-воспитательную, инструктивно-методическую и организационно-массовую работу с учащимися и педагогическими работниками;
- проводить мероприятия по повышению уровня научно-теоретической подготовки и профессиональной квалификации работников учреждения;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении учреждением, в полной мере используя для этого собрания трудового коллектива, педсоветы и различные формы и структуры самоуправления в педагогическом коллективе, своевременно рассматривать критические замечания и предложения работников и сообщать им о принятых мерах.

5.4. Должностные лица, входящие в состав администрации, так же, как и все другие работники, выполняют определенные трудовые обязанности, установленные должностными инструкциями. Но, кроме этого, администрация является еще и представителем этого учреждения и потому наделяется особыми полномочиями и обязанностями по представительству интересов работодателя перед работниками.

5.5. Администрация осуществляет свои обязанности в случаях, предусмотренных законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

## **6. Социальные гарантии, поощрения за успехи в работе**

6.1. Работники, а в соответствующих случаях и члены их семей обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

- пособиями по временной нетрудоспособности;
- пособиями по беременности и родам и единовременными пособиями за постановку на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- пособиями при рождении ребенка;
- пособиями при усыновлении ребенка;
- пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;
- пенсиями по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца.

6.2. За качественное выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премия или начисление разовой доплаты;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

Запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

6.3 Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области



социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания, а также преимущества при продвижении по службе. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий при этом учитывается мнение трудового коллектива.

## **7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работникам ДЭБЦ №4 норм профессионального поведения и (или) Устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.3. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия работника ДЭБЦ №4, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

7.4. За нарушение трудовой дисциплины администрация учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено:

- за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором;
- при отсутствии на рабочем месте в течении 4 часов подряд в течении рабочего дня (ст.81.ТК РФ.);
- за появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения;
- за совершение по месту работы хищения государственного или общественного имущества;
- другие обстоятельства, предусмотренные действующим законодательством.

Дисциплинарные взыскания на директора, его заместителей применяются тем органом образования, который имеет право назначения и увольнения этого работника.

7.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Отказ оформляется актом.

Дисциплинарные взыскания применяются администрацией

непосредственно по факту обнаружения поступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения поступка.

7.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.7. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного уведомления профсоюзного комитета ДЭБЦ №4, а председатель этого комитета - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.8. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в трехдневный срок. Приказ (распоряжение) в необходимых случаях доводится до сведения всех работников учреждения.

7.9. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация ДЭБЦ №4 по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как добросовестный работник.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

7.10. В случае несогласия работника с наложенным на него взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам ДЭБЦ №4 или в суд.

Приложение №3

## **ПРАВА И ЛЬГОТЫ, предоставляемые педагогическим работникам образовательных организаций Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации**

### **I. Права аттестуемых работников**

1.1. Педагогический работник имеет право:

- заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей);
- лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомить аттестационную комиссию;
- представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу);
- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности;
- заявиться на проведение аттестации с целью установления квалификационной категории независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком;
- истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

## **II. Применение упрощенных форм профессиональной экспертизы при прохождении аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)**

2.1. При прохождении педагогическими работниками аттестации с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) могут быть предусмотрены упрощенные формы профессиональной экспертизы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) для следующих категорий педагогических работников, повторно аттестующихся на высшую или первую квалификационную категорию:

- работники образования, имеющие государственные награды по профилю педагогической деятельности (включая почетные звания «Заслуженный учитель» и другие почетные звания, Почетные грамоты, нагрудные знаки), независимо от года

награждения;

- победители, призеры, дипломанты, лауреаты международных, федеральных, республиканских, муниципальных профессиональных конкурсов по профилю деятельности аттестуемого работника («Учитель года», «Воспитатель года» и др.), проходивших в течение 5 лет перед аттестацией;

- педагогические работники, подготовившие воспитанников - победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских, республиканских, городских предметных олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, проходивших в течение 5 лет перед аттестацией работника.

2.2. Упрощенные формы профессиональной экспертизы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) применяются при аттестации педагогических работников, повторно или впервые заявляющихся на высшую либо первую квалификационную категорию:

- при наличии у них статуса (диплома) победителя конкурса в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», гранта «Наш лучший учитель», независимо от года проведения конкурса (гранта), либо подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 места) городских, республиканских, федеральных, международных (очных) предметных олимпиад (для учащихся общеобразовательных организаций) или подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 место) городских, республиканских, федеральных, международных (очных) конкурсов (для воспитанников и педагогов дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования);

- участвовавших в проведении профессиональной экспертизы в составе экспертных групп при аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Татарстан не менее трех лет в период, предшествующий аттестации.

### **III. Льготы по установлению уровня оплаты труда работника во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией**

3.1. В соответствии с отраслевым Соглашением на 2021-2023 гг., заключенным между Общероссийским Профсоюзом образования и Министерством образования и науки Российской Федерации, квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 (далее – Порядок), учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также

учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;

- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель - воспитатель, старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист - методист, старший инструктор - методист - инструктор - методист, старший тренер - преподаватель - тренер - преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности) в следующих случаях:

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой может учитываться категория, установленная по должности, указанной в графе № 1</b>
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог - организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы), учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета, (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Методист	Старший методист
Старший методист	Методист

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), рассматриваются Министерством образования и науки Республики Татарстан, к чьей компетенции относится установление квалификационной категории, на основании письменного заявления.

3.2. Уровень оплаты труда педагогического работника, установленный ему по ранее имевшейся квалификационной категории, сохраняется на срок не более одного года со дня возобновления трудовой деятельности (выхода из отпуска) в случае, если срок действия квалификационной категории истек:

- в период нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком до достижения им трех лет, либо срок ее действия заканчивается в текущем году;

- в период длительной потери трудоспособности (2 месяца и более) в связи с тяжелым заболеванием при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболевания, вызвавшего длительную потерю трудоспособности;

- в период, когда работник пенсионного возраста, имеющий первую или высшую квалификационную категорию, уведомил письменно работодателя об увольнении по собственному желанию по окончании текущего учебного года. Данная льгота однократная;

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.3. Сохранить за педагогическими работниками уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

РАССМОТРЕНО  
на педагогическом совете  
МАУДО «ДЭБЦ №4»

Протокол № 3 от «26» март 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
МАУДО «ДЭБЦ №4»

Товма В.И.  
2021 г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного комитета  
МАУДО «ДЭБЦ №4»

Митяева Е.В. Митяева Е.В.

Введено в действие приказом  
МАУДО «ДЭБЦ №4»

№ 3 от «26» март 2021 г.

Протокол заседания профсоюзного комитета  
№ 3 от «26» март 2021 г.

### Перечень

должностей работников с ненормированным рабочим днём,  
дающим право на ежегодный дополнительный отпуск

№ п/п	Должность	Количество календарных дней
1	Директор	6
2	Заместитель директора по УВР	6
3	Главный бухгалтер	6
4	Заместитель директора по АХР	5

Основание: ст. 119 ТК РФ, Положение о ненормированном рабочем дне образовательной организации.





Введено в действие  
Приказом № 140  
от «12» ноября 2019 г.

Принято  
на Общем собрании трудового  
коллектива №1  
от «28» октября 2019г.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Ю.А. Паранина  
«12» 11 2019 г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МАУДО  
г. Набережные Челны «ДЭБЦ №4»  
В.И. Товма  
«12» 11 2019г.

## Положение об условиях оплаты труда работников МАУДО «Детский эколого-биологический центр №4»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников МАУДО «Детский эколого-биологический центр №4» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Исполнительного комитета г. Набережные Челны от 15.07.2010 № 4688 «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей и межшкольных учебных комбинатов г. Набережные Челны»; постановлением КМ РТ от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»; Постановлением КМ РТ «О внесении изменений в постановление КМ РТ от 31.10.2018 N 965 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан (с изменениями на 23 октября 2020 года (в ред. Постановлений КМ РТ от 31.10.2018 N 965, от 29.12.2018 N 1262, от 06.05.2019 N 380, от 11.07.2019 N 565, от 28.08.2019 N 714, от 02.11.2019 N 1008, от 30.12.2019 N 1278, от 16.04.2020 N 294, от 21.05.2020 N 413, от 01.09.2020 N 772, от 23.10.2020 N 954), определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

**система оплаты труда** - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников, включая размеры базовых (должностных окладов), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

**базовый оклад** - оклад, ставка заработной платы работника организации, установленные ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

**должностной оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за фактически отработанное время без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

**заработная плата** (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы,

включая компенсационные и стимулирующие выплаты;

**выплаты компенсационного характера** – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

**выплаты стимулирующего характера** – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

3. Заработная плата (оплата труда) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования МАУДО г. Набережные Челны «Детский эколого-биологический центр №4» (далее – работников образования) определяется исходя из:

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

4. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, с получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, с присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, 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, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

5. Директор МАУДО «ДЭБЦ №4»:

проверяет документы об образовании, стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и по другим основаниям, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников;

ежегодно составляет и утверждает на работников организации тарификационные списки;

несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников организации.

6. Учредитель организаций дополнительного образования:

ежегодно утверждает должностной оклад директора ДЭБЦ №4 на начало учебного года;

осуществляет оценку эффективности деятельности директора организации, на основании которой устанавливают ему стимулирующие выплаты.

## **II. Определение базовых окладов заработной платы работников в организациях дополнительного образования**

1. Базовые оклады заработной платы работников образования в организациях дополнительного образования устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационны й уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		основное общее образование, среднее общее образование	среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации "бакалавр", "магистр" или "дипломированный специалист"
1	2	3	4	5
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников				
Второй квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	-	11 687	14 220
	Педагог-организатор			
	Инструктор-методист	-	-	14 220
Третий квалификационный уровень	Методист	-		14 232
Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
Первый квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей	-	-	14 301

### **III. Норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников организаций дополнительного образования**

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников организаций дополнительного образования устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. (абзац введен Постановлением КМ РТ от 29.12.2018 N 1262)

2. Отдельным категориям работников продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы) может устанавливаться трехсторонними отраслевыми соглашениями на федеральном и региональном уровнях.

### **IV. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемых работниками организаций дополнительного образования**

1. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемых работниками образования организаций дополнительного образования, составляет:

1.1. Педагогам дополнительного образования:

15 человек - на первом году обучения;

12 человек - на втором году обучения;

10 человек - на третьем и последующих годах обучения.

### **V. Порядок формирования должностных окладов работников в организациях дополнительного образования**

1. Должностной оклад педагогических работников в организациях дополнительного образования (кроме тренеров-преподавателей (в том числе старших)) рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times \frac{H_f}{H_N} + P,$$

где:

$O_d$  - должностной оклад педагогических работников;

$O_b$  - размер базового оклада педагогических работников, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

$H_f$  - фактическое количество отработанных часов педагогических работников в организациях дополнительного образования;

$H_N$  - норма часов за базовую ставку заработной платы педагогических работников в организациях дополнительного образования, установленная разделом IV настоящего Положения;

$P$  - компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы.

## **VI. Выплаты стимулирующего характера**

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

1.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;

выплаты за интенсивность труда;

(в ред. Постановления КМ РТ от 31.10.2018 N 965)

выплаты за высокие результаты работы;

выплаты за стаж работы по профилю;

выплаты за квалификационную категорию;

премиальные и иные поощрительные выплаты;

выплаты за качество выполняемых работ.

2. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам образования в организациях дополнительного образования.

2.1. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессионально-квалификационных должностных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times D_{kk},$$

где:

$B_{kk}$  - выплата за квалификационную категорию;

$O_d$  - должностной оклад работников в организациях дополнительного образования;

$D_{kk}$  - размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице 1.

Таблица 1

### **Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам образования**

Квалификацион ный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
------------------------------	----------------------------	-------------------------------

Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
Первый	первая квалификационная категория	11,0
	высшая квалификационная категория	13,0
Второй	первая квалификационная категория	11,0
	высшая квалификационная категория	13,0
Третий	первая квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	15,5
Четвертый	первая квалификационная категория	13,0
	высшая квалификационная категория	18,0
Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Первый	первая квалификационная категория	13,0
	высшая квалификационная категория	18,0
Второй	первая квалификационная категория	13,0
	высшая квалификационная категория	18,0

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

2.2. Выплаты за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик и Республики Татарстан предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников и руководителей структурных подразделений, и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

$B_{pz}$  - выплата за наличие государственных наград;

$O_d$  - должностной оклад работников в организациях дополнительного образования;

$D_{pz}$  - размер надбавки за наличие государственных наград.

Размер надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан (Татарской Автономной Советской Социалистической Республики) составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие отраслевых наград Российской Федерации, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, Республики Татарстан, Союза



Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 4 процента.

Размер надбавки за наличие Почетной грамоты Российской Федерации составляет 2 процента. Надбавка за наличие Почетной грамоты Российской Федерации устанавливается работникам образования, награждаемым приказом Министра просвещения Российской Федерации (Министра образования и науки Российской Федерации, Министра образования Российской Федерации) в соответствии с Порядком награждения ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации (Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации) (в ред. Постановления КМ РТ от 29.12.2018 N 1262)

Размер надбавки за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" составляет 2 процента. Надбавка за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" устанавливается на основании приказа министра образования и науки Республики Татарстан (министра образования Республики Татарстан).

Перечень государственных и ведомственных наград, за наличие которых работникам образования предоставляются соответствующие выплаты, приведен в таблице 1 приложения к настоящему Положению.

2.3. Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам образования, имеющим две и более государственных награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника образования.

2.4. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

$B_s$  - выплата за стаж работы по профилю;

$O_d$  - должностной оклад работников в организациях дополнительного образования;

$D_s$  - размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице 2.

Таблица 2

### Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
1	2	3	4
Должности вспомогательного учебного персонала второго уровня	первый - второй	от 4 до 10 лет	2,0
		от 10 до 15 лет	3,0
		свыше 15 лет	4,0

Должности педагогических работников	первый - четвертый	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5
Должности руководителей структурных подразделений	первый - второй	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5

2.5. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

2.6. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно таблице 3.

Таблица 3

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

Наименование учреждения и организации	Наименование должности
1	2
<p>Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов);</p> <p>медицинские организации и организации, осуществляющие социальное обслуживание: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях 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, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по</p>

	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, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав
Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации
Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и др. специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог
<p>Примечание:</p> <p>В стаж педагогической работы включаются:</p> <p>время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в медицинских организациях и организациях, осуществляющих социальное обслуживание для взрослых, методистов организационно-методического отдела организаций здравоохранения Республики Татарстан;</p> <p>время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных</p>	

образовательных организациях в следующем порядке:

педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

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;

время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки;

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:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме времени нахождения на военной службе по контракту и по призыву;

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 организаций);

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);

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.

2.7. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- педагогам дополнительного образования;
- методистам.

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

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

2.9. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

3. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам организаций дополнительного образования по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективными договорами организации.

(в ред. Постановлений КМ РТ от 31.10.2018 N 965, от 29.12.2018 N 1262)

3.1. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами ДЭБЦ №4 и коллективным договором.

3.2. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты

работникам ДЭБЦ №4, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности преподавателей).

(в ред. Постановления КМ РТ от 31.10.2018 N 965)

3.3. Премияльные и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться одновременно в целях повышения эффективности деятельности работников ДЭБЦ №4 при выполнении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки", утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. N 722-р, и плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Республике Татарстан, на 2013 - 2018 годы", утвержденного распоряжением Кабинета Министров Республики Татарстан от 21.05.2014 N 939-р.

4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образования по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников организаций.

(в ред. Постановления КМ РТ от 02.11.2019 N 1008)

4.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников ДЭБЦ №4 утверждаются директором организации по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации ДЭБЦ №4. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников организации и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

4.2. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальным нормативным актом организации и коллективным договором.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_{kj} = \frac{FOT_k}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \times K_i)} \times \sum_{i=1}^n (I_{ij} \times K_i),$$

где:

$B_{kj}$  - выплаты за качество выполняемых работ;

$FOT_k$  - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

$I_{ij}$  - отнормированный  $i$ -й критерий оценки эффективности деятельности по  $j$ -му работнику;

$K_i$  - относительный весовой коэффициент  $i$ -го критерия оценки эффективности деятельности;

$n$  - количество критериев оценки эффективности деятельности;

$m$  - численность работников в организациях дополнительного образования.

4.4. Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению отнормированного критерия, другое - единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от нуля до единицы. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения значение отнормированного критерия принимается равным нулю, при выше наилучшего - единице.

4.5. Зависимость значения отнормированного критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности может быть прямой (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

4.6. Отнормированный критерий при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i},$$

где:

$FI_i$  - фактическое значение критерия эффективности деятельности;

$M_i$  - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

$L_i$  - наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

4.7. Отнормированный критерий эффективности деятельности при обратной зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{L_i - M_i},$$

где:

$FI_i$  - фактическое значение критерия эффективности деятельности;

$M_i$  - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

$L_i$  - наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

4.8. Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается

наибольший коэффициент. Относительный весовой коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_i = \frac{VK_i}{\sum_{i=1}^n VK_i},$$

где:

$K_i$  - относительный весовой коэффициент  $i$ -го критерия оценки эффективности деятельности;

$VK_i$  - весовой коэффициент  $i$ -го критерия оценки эффективности деятельности.

4.9. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников представлен в таблицах 4.

Таблица 4

**Предельный совокупный размер весовых коэффициентов  
по критериям эффективности деятельности работников  
образования**

№ п/п	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3	4
1. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.1.	Секретарь учебной части	первый	5
2. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников			
2.1.	Инструктор по труду	первый	45
2.2.	Инструктор по физической культуре	первый	45
2.3.	Музыкальный руководитель	первый	45
2.4.	Старший вожатый	первый	45
2.5.	Инструктор-методист	второй	50
2.6.	Концертмейстер	второй	50
2.7.	Педагог дополнительного образования	второй	50
2.8.	Педагог-организатор	второй	50
2.9.	Социальный педагог	второй	50
2.10.	Тренер-преподаватель	второй	50
2.11.	Воспитатель	третий	55
2.12.	Методист	третий	55



2.13.	Педагог-психолог	третий	55
2.14.	Старший инструктор-методист	третий	55
2.15.	Старший педагог дополнительного образования	третий	55
2.16.	Старший тренер-преподаватель	третий	55
2.17.	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу)	четвертый	60
2.18.	Руководитель физического воспитания	четвертый	60
2.19.	Старший воспитатель	четвертый	60
2.20.	Старший методист	четвертый	60
2.21.	Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)	четвертый	60
3. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
3.1.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню)	первый	65
3.2.	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	второй	70

4.10. Типовые критерии эффективности деятельности организации и их весовые коэффициенты в разрезе типов образовательных организаций утверждаются Министерством образования и науки Республики Татарстан, Министерством спорта Республики Татарстан, Министерством культуры Республики Татарстан.  
(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 29.12.2018 N 1262)

4.11. В организациях дополнительного образования формируется фонд выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, объем которого рассчитывается по формуле:

$$FOT_k = FOT_{do} \times D_k,$$

где:

$FOT_k$  - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

$FOT_{do}$  - фонд оплаты труда работников организаций дополнительного образования по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей);

(в ред. Постановлений КМ РТ от 29.12.2018 [N 1262](#), от 02.11.2019 [N 1008](#))

$D_k$  - доля фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 15 процентов фонда оплаты труда работников организаций дополнительного образования по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).

(в ред. Постановлений КМ РТ от 29.12.2018 [N 1262](#), от 02.11.2019 [N 1008](#))

## **VII. Выплаты компенсационного характера**

1. К выплатам компенсационного характера в организациях относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и 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), рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_b \times D_{kh} \times \frac{H_{fk}}{H_N},$$

где:

$B_{kh}$  - выплаты компенсационного характера;

$O_b$  - размер базового оклада работников в организациях дополнительного образования, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

$D_{kh}$  - размер надбавки на выплату компенсационного характера, принимаемый в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

$H_{fk}$  - фактически отработанное время (ставка), по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера;

$H_N$  - норма часов за базовую ставку заработной платы работников в организациях

дополнительного образования, установленная разделом III настоящего Положения.

4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются за каждый час работы в ночное время, который оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, получающим должностной оклад, при этом в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере 4 процентов базового оклада. (в ред. Постановления КМ РТ от 29.12.2018 N 1262)

#### **VIII. Порядок определения заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера**

1. Заработная плата директора организации, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад директора организации устанавливается учредителем один раз в год на начало учебного года в зависимости от группы по оплате труда и рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

$O_d$  - должностной оклад руководителя организации дополнительного образования;

$O_b$  - размер базового оклада руководителя;

$S$  - фактически отработанное время (ставка).

Группа по оплате труда директора организации определяется в зависимости от количества численности обучающихся.

3. Должностные оклады заместителей директора и главных бухгалтеров в организации устанавливаются на 20 - 30 процентов ниже должностного оклада директора организации.

4. Группа по оплате труда руководителей, размеры базового и должностного окладов руководителей представлены в таблице 5.

5. Учредитель ДЭБЦ №4 может устанавливать директору организации выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю в организациях дополнительного образования представлены в таблице 5.

(в ред. Постановления КМ РТ от 31.10.2018 N 965)

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ директору организации могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. (в ред. Постановления КМ РТ от 31.10.2018 N 965)

6. Директор организации может устанавливать заместителям директора, главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 70 процентов от выплат стимулирующего характера руководителя организации дополнительного образования.

(в ред. Постановления КМ РТ от 31.10.2018 N 965)

Таблица 5

**Размеры  
базовых окладов и выплат стимулирующего характера  
за качество выполняемых работ  
руководителей организаций дополнительного образования  
(в ред. Постановления КМ РТ от 31.10.2018 N 965)**

Группа по оплате труда руководителя	Значение объемного показателя (численность обучающихся по состоянию на начало учебного года в соответствии с государственным заданием), человек <*>	Базовый оклад, рублей	Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, рублей
1	0 - 200	18 000	1 000
2	201 - 400	20 000	2 000
3	401 - 700	24 000	2 000
4	701 - 1 200	25 000	3 000
5	1 201 - 1 800	28 000	4 000
6	1 801 и выше	30 000	5 000
<p>----- &lt;*&gt; Контингент учащихся организации дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области адаптивной физической культуры и спорта (детско-юношеская спортивно-адаптивная школа), учитывается с коэффициентом 3.</p>			

(в ред. [Постановления](#) КМ РТ от 31.10.2018 N 965)

7. Критерии эффективности деятельности директора, заместителей директора, главного бухгалтера организации и их весовые коэффициенты утверждаются отраслевыми

министерствами Республики Татарстан, в ведении которых находится организация.

8. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле: (в ред. Постановления КМ РТ от 31.10.2018 N 965)

$$B_k = B_c \times K_{VK},$$

где:

$B_k$  - выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности;

$B_c$  - размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, который приведен в таблице 28;

(в ред. Постановления КМ РТ от 31.10.2018 N 965)

$K_{VK}$  - коэффициент выполнения критериев качества.

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

#### **IX. Порядок формирования фонда оплаты труда в организациях дополнительного образования**

1. Формирование фонда оплаты труда в организации осуществляется в пределах объема средств МАУДО «ДЭБЦ №4» на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности МАУДО «ДЭБЦ №4».

Таблица 1

**Перечень  
государственных и ведомственных наград, за наличие которых  
предоставляются соответствующие выплаты работникам  
образования**

№ п/п	Наименование государственной награды
1	2
Государственные награды Российской Федерации, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
1. Почетные звания Российской Федерации	
1.1.	Народный учитель Российской Федерации
1.2.	Заслуженный учитель Российской Федерации
1.3.	Заслуженный деятель науки Российской Федерации
1.4.	Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации
1.5.	Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации
1.6.	Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации
1.7.	Заслуженный работник культуры Российской Федерации
1.8.	Заслуженный художник Российской Федерации
1.9.	Заслуженный экономист Российской Федерации
1.10.	Заслуженный мастер спорта России
1.11.	Заслуженный тренер России
1.12.	Заслуженный мастер спорта России международного класса
1.13.	Мастер спорта России международного класса
1.14.	Мастер спорта России
1.15.	Гроссмейстер России
1.16.	Почетный спортивный судья России
2. Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик	

2.1.	Народный учитель СССР
2.2.	Заслуженный мастер спорта СССР
2.3.	Заслуженный тренер СССР
2.4.	Мастер спорта СССР
2.5.	Мастер спорта СССР международного класса
2.6.	Заслуженный тренер РСФСР
2.7.	Гроссмейстер СССР
3. Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
3.1.	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
3.2.	Заслуженный деятель спорта
3.3.	Заслуженный деятель физической культуры
3.4.	Заслуженный работник физической культуры и спорта
3.5.	Заслуженный тренер РСФСР
3.6.	Заслуженный учитель школы РСФСР
3.7.	Заслуженный учитель профессионально-технического образования
3.8.	Заслуженный мастер профессионально-технического образования
3.9.	Заслуженный работник профессионально-технического образования
3.10.	Заслуженный преподаватель
3.11.	Заслуженный работник высшей школы
3.12.	Заслуженный работник народного образования
3.13.	Заслуженный деятель высшей школы
3.14.	Заслуженный деятель науки и техники
3.15.	Заслуженный деятель науки
4. Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
4.1.	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
4.2.	Заслуженный работник физической культуры и спорта
4.3.	Заслуженный деятель школы
4.4.	Заслуженный учитель школы
4.5.	Заслуженный учитель профессионально-технического образования
4.6.	Заслуженный мастер профессионально-технического образования
4.7.	Заслуженный работник профессионально-технического образования
4.8.	Заслуженный работник высшей школы

4.9.	Заслуженный деятель науки и культуры
4.10.	Заслуженный работник культуры
4.11.	Заслуженный деятель науки и техники
4.12.	Заслуженный деятель науки
4.13.	Заслуженный тренер
5. Почетные звания Республики Татарстан	
5.1.	Народный учитель Республики Татарстан
5.2.	Заслуженный учитель школы Республики Татарстан
5.3.	Заслуженный учитель Республики Татарстан
5.4.	Заслуженный деятель науки Республики Татарстан
5.5.	Заслуженный работник высшей школы Республики Татарстан
5.6.	Заслуженный работник физической культуры Республики Татарстан
5.7.	Заслуженный работник культуры Республики Татарстан
5.8.	Заслуженный экономист Республики Татарстан
5.9.	Заслуженный тренер Республики Татарстан
Ведомственные (отраслевые) награды Российской Федерации, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики	
1. Министерство просвещения Российской Федерации (Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство образования Российской Федерации) (в ред. <a href="#">Постановления</a> КМ РТ от 29.12.2018 N 1262)	
1.1.	Почетный работник общего образования Российской Федерации
1.2.	Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации
1.3.	Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации
1.4.	Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации
1.5.	Почетный работник науки и техники Российской Федерации
1.6.	Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации
1.7.	За развитие научно-исследовательской работы студентов
1.8.	Почетный работник физической культуры и спорта Российской Федерации
1.9.	Почетный работник сферы образования Российской Федерации
(пп. 1.9 введен <a href="#">Постановлением</a> КМ РТ от 29.12.2018 N 1262)	
1.10.	Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации
(пп. 1.10 введен <a href="#">Постановлением</a> КМ РТ от 29.12.2018 N 1262)	
2. Министерство народного образования, Министерство просвещения СССР (РСФСР)	



2.1.	Значок "Отличник просвещения СССР"
2.2.	Значок "Отличник народного просвещения"
2.3.	Значок "Отличник профтехобразования СССР"
2.4.	Значок "Отличник профтехобразования РСФСР"
2.5.	Значок "Отличник физической культуры и спорта"
2.6.	Значок "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации"
(пп. 2.6 введен <a href="#">Постановлением</a> КМ РТ от 29.12.2018 N 1262)	

Введено в действие  
Приказом № 59  
от «17» апреля 2017 г.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Ю.А. Паранина  
«17» апреля 2017 г.



Принято  
на Общем собрании трудового  
коллектива № 2  
от «27» марта 2017г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МАУДО  
г. Набережные Челны «ДЭБЦ №4»  
В.И. Товма  
«17» апреля 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях премирования работников**  
**МАУДО г. Набережные Челны**  
**«Детский эколого-биологический центр №4»**

**Положение  
о порядке и условиях премирования работников  
МАУДО «Детский эколого-биологический центр №4»**

**1. Общее положение**

1.1. Положение о премировании принимается в целях материального стимулирования добросовестного отношения к труду, повышения качества работы работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический центр №4» (далее – ДЭБЦ №4).

1.2. Источники средств для премирования:

- средства, сэкономленные по фонду заработной платы;
- средства от предпринимательской деятельности учреждения в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

**2. Условия и порядок премирования**

2.1. Премирование работников ДЭБЦ №4 производится ежеквартально.

2.2. Премия начисляется за период фактически отработанного времени.

2.3. Конкретные размеры премий, выплачиваемые работникам учреждений с учетом объемов и качества выполняемых работ, максимальными размерами не ограничены.

2.4. Предложения о премировании отдельных работников, понижении или повышении размера премии, вносятся в комиссию, созданную приказом директора ДЭБЦ №4.

2.5. В состав комиссии (количественный и персональный) определяется общим собранием трудового коллектива и утверждается директором образовательного учреждения. По должности в состав комиссии в обязательном порядке входят заместитель директора по УВР, председатель профкома, заведующие отделами, представители от педагогов и обслуживающего персонала. Возглавляет комиссию директор ДЭБЦ №4.

Общее количество членов комиссии может составлять от 5 до 9 человек. Решение принимаются большинством голосов. Если количество голосов получается равным, то голос председателя комиссии является решающим.

2.6. Члены комиссии имеют право:

- обсуждать деятельность любого члена коллектива и вносить свои предложения по оценке их деятельности;
- вносить свои предложения по увеличению или уменьшению суммы премии конкретным работникам;



- отстаивать свое мнение, основываясь на фактах.

Члены комиссии обязаны быть принципиальными и соблюдать этические и моральные нормы.

2.7. Премирование работников осуществляется только за достижение высоких показателей, за выполнение дополнительных работ сверх своих должностных обязанностей, в отношении педагогических работников – за достижения, не учтенные в критериях доплат за качество работы педагогов.

2.8. Основные критерии начисления премии:

- высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутреннего контроля, ведомственного и других видов контроля;
- выполнение дополнительной общественной и производственной работы, дополнительных поручений в интересах трудового коллектива не предусмотренных должностными обязанностями (сопровождение учащихся в качестве руководителя на выездные мероприятия (конкурсы, конференции, олимпиады), работа в комиссии по проверке благоустройства ОО в летний период времени);
- участие в качестве воспитателя в профильной смене «Эколог»;
- участие в городском конкурсе профессионального мастерства «Педагог года»;
- за выполнение ремонтных и других работ к приемке учреждения, качественную подготовку кабинетов, помещений, учебно-опытного участка к началу учебного года;
- работникам технического и обслуживающего персонала за образцовое состояние закрепленных участков (рабочих мест), качественное исполнение функциональных обязанностей.

2.9. Разовое премирование устанавливается в процентном отношении от оклада по разряду:

- выплачивать работникам образовательной организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителю образовательной организации - в размере должностного оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются директором образовательной организации за счет стимулирующего фонда оплаты труда.

За получение наград:

- Почетной грамоты ДЭБЦ №4 – 20 %;
- Почетной грамоты Управления образования и по делам молодежи – 25 %;
- Почетной грамоты Мэра города – 25%;
- Почетной грамоты Министерства образования и науки РТ – 35 %;

- Почетной грамоты Министерства образования и науки РФ –50 %;
- Занесение на «Доску почета ДЭБЦ №4» –20 %.

2.10. Премирование работников оформляется приказом директора ДЭБЦ №4. Приказы подлежат обязательному ознакомлению с ними работников. Начисление премии проводится в обстановке полной гласности.

2.11. Уровень премии может понижаться за:

- несвоевременное прохождение медицинских осмотров;
- невыполнение приказов и распоряжений по учреждению;
- недостатки в ведении документации;
- невыполнение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и инструкций по охране труда;
- систематическое отсутствие без уважительной причины на педсоветах, совещаниях;
- невыполнение обязательств по коллективному договору;
- невыполнение санитарно-гигиенических норм и правил охраны труда.

2.12. Полное депремирование предусматривается при объявлении работнику выговора или замечания в следующих случаях:

- прогул, не проведение занятий без уважительной причины;
- грубое нарушение правил охраны труда по вине сотрудника, повлекшее за собой последствия (травма, материальный ущерб);
- серьезные упущения в работе, систематическое невыполнение должностных инструкций без уважительной причины;
- расследованные и подтвержденные случаи неадекватного поведения работника с учащимися, родителями;
- подтвержденные случаи нарушения общественного порядка работником за пределами ДЭБЦ №4;
- нахождение на работе в нетрезвом состоянии;
- халатное отношение к хранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.

В отдельных случаях грубого нарушения своих функциональных инструкций помимо полного депремирования может быть применено увольнение по инициативе работодателя.

2.13. По итогам квартала ответственный за расчет премии анализирует документы и предоставляет комиссии список сотрудников, допустивших нарушения трудовой дисциплины или профессионального поведения, а также составляет список сотрудников, депремированных полностью.

2.14. При увольнении работника по его желанию, соглашению сторон, в порядке перевода, сокращении штата работников и т.д., проработавшего



неполный квартал премирование может производиться за фактически отработанное время, кроме случаев полного депремирования.

2.15. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- социальных отпусков;
- трудовых отпусков;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- повышения квалификации;
- другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

### 3. Заключение

3.1. Все изменения и дополнения к настоящему положению принимаются с учетом мнения профкома на общем собрании трудового коллектива ДЭБЦ №4 и вводится в действие приказом директора ДЭБЦ №4.

3.2. Все вопросы, неурегулированные настоящим положением, регулируются действующим законодательством.

Введено в действие  
Приказом № 140  
от «12» ноября 2019г.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Ю.А.Паранина  
«12» / 11 2019 г.

Принято  
на Общем собрании трудового  
коллектива №1  
от «28» октября 2019г.  
МУТВЕРЖДАЮ:  
Директор МАУДО  
г. Набережные Челны «ДЭБЦ№4»  
В.И. Товма  
«12» / 11 2019г.

# Положение о критериях оценки эффективности деятельности работников МАУДО «Детский эколого-биологический центр №4»

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о критериях оценки эффективности деятельности работников МАУДО г. Набережные Челны «Детский эколого-биологический центр №4» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Исполнительного комитета г. Набережные Челны от 15.07.2010 № 4688 «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей и межшкольных учебных комбинатов г. Набережные Челны» и определяет порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, а также критерии их установления в МАУДО «Детский эколого-биологический центр №4», далее учреждение.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

**система оплаты труда** – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждения, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

**базовый оклад (базовый должностной оклад)**, базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**оклад (должностной оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**тарифная ставка** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**заработная плата (оплата труда работника)** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

**выплаты стимулирующего характера** – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников МАУДО г. Набережные Челны «Детский эколого-биологический центр №4» (далее – работников учреждения) определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат социального характера.

## 1. Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения.

2.1 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников.

2.2. Критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением и оформляются в виде Приложений к настоящему Положению.

2.3. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников по соответствующим должностям приведен в таблице.

### Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников образования

№	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
<b>1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
1.1.	Педагог дополнительного образования	2	50
1.2.	Педагог-организатор	2	50
1.3.	Методист	3	55
<b>2. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>			
2.1	Заведующий структурным подразделением: отделом, реализующим образовательные программы дополнительного образования детей	1	65



2.4. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_{kj} = \frac{FOT_k}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \times K_i)} \times \sum_{i=1}^n (I_{ij} \times K_i)$$

где:

$B_{ki}$  - выплаты за качество выполняемых работ;

$FOT_k$  - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

$I_{ij}$  - отнормированный  $i$ -й критерий оценки эффективности деятельности по  $j$ -му работнику;

$K_i$  - относительный весовой коэффициент  $i$ -го критерия оценки эффективности деятельности;

$n$  - количество критериев оценки эффективности деятельности;

$m$  - численность работников учреждения.

### 3. Порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ

3.1. Согласно критериям эффективности педагогической деятельности, выплаты за качество выполняемых работ осуществляется только основным педагогическим работникам учреждения.

3.2. Каждый работник заполняет утвержденную форму самооценки эффективности деятельности за прошедший месяц по предложенным критериям качества работы; заведующий отделом проверяет и согласует заполненные педагогами формы самооценки, с учетом прилагаемых подтверждающих документов и передает в Комиссию по распределению доплат за качество.

3.3. Для определения размера стимулирующих надбавок Комиссия производит подсчет общей суммы баллов, полученных всеми работниками учреждения. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника с учетом ставки.

3.4. Установленные стимулирующие выплаты производятся в течение месяца.

3.5. Больничные листы и отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учитываются стимулирующие выплаты.

### 4. Заключительные положения.

4.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются с учётом мнения профкома на собрании трудового коллектива учреждения, утверждаются и вводятся в действие приказом директора.

4.2. Все вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

4.3. Спорные вопросы рассматриваются на совместном заседании администрации и профкома в соответствии с действующим законодательством.

РАССМОТРЕНО  
на педагогическом совете  
МАУДО «ДЭБЦ №4»  
Протокол № 3 от «26» Май 2021 г.



Приложение №8

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
МАУДО «ДЭБЦ №4»

Товма В.И.  
2021 г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного комитета  
МАУДО «ДЭБЦ №4»  
Митяева Е.В. Митяева Е.В.

Введено в действие приказом  
МАУДО «ДЭБЦ №4»

№ 3 от «26» Май 2021 г.

Протокол заседания профсоюзного комитета  
№ 3 от «26» Май 2021 г.

### Перечень

должностей с неблагоприятными условиями труда, на которых  
устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с  
тяжелыми и вредными условиями труда

№	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Доплата в %
1.	Уборщик служебных помещений	4

Примечание: Доплаты для должностей с неблагоприятными условиями труда (за вредность) выплачиваются на основании специальной оценки условий труда согласно перечню работ с неблагоприятными условиями труда, утверждённому приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579, Комитета по высшей школе Миннауки России от 7.10.1992г. №611 и Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008г. № 870