



Управление образования
администрации муниципального образования Апшеронский район
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКИЙ ЭКОЛОГО-БИОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
имени академика Николая Ивановича Вавилова**
(МБУДО ДЭБЦ имени академика Николая Ивановича Вавилова)

ПРИКАЗ

05.06.2026

№ 48 /01-06

г. Хадыженск

**Об утверждении Положения
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детского эколого-биологического центра имени
академика Николая Ивановича Вавилова.**

В целях приведения в соответствие с постановлением главы администрации муниципального образования Апшеронский район от 02 июня 2026 года № 406 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципальных учреждений отраслей «Образование» муниципального образования Апшеронский район», обеспечения повышения уровня оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детского эколого-биологического центра имени академика Николая Ивановича Вавилова. (Приложение)
2. Признать утратившим силу приказ МБУДО ДЭБЦ имени академика Николая Ивановича Вавилова от 30.08.2024года №58/01-06 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детского эколого-биологического центра имени академика Николая Ивановича Вавилова»
3. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2026 года.
4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой

Директор МБУДО ДЭБЦ
имени академика
Николая Ивановича Вавилова

И. А.Феофилактова

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

Приказом муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
детский эколого-биологический центр
имени академика
Николая Ивановича Вавилова
от 05.06.2026 №48/01-06

Положение

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
детский эколого-биологический центр
имени академика Николая Ивановича Вавилова**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детский эколого-биологический центр имени академика Николая Ивановича Вавилова (далее - Учреждение) разработано в целях совершенствования оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников Учреждения.

1.2. Учреждение руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Положением, устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Настоящее Положение разработано с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и не противоречит Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, муниципальных учреждений отраслей «Образования» муниципального образования Апшеронский район и действующему законодательству в сфере труда.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом настоящего Положения и регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет всех источников финансирования.

1.5. Положение включает в себя:

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

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера и повышающих коэффициентов;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок и условия оказания материальной помощи;

условия оплаты труда директора Учреждения ;

порядок формирования штатного расписания.

1.6. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат стимулирующего характера;

перечня видов выплат компенсационного характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

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

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

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и

предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

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

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда не уменьшается.

Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах выделенных средств бюджета Муниципального образования Апшеронский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников (далее - Оклады по ПКГ) устанавливаются локально-нормативными актами учреждения в соответствии с *приложением 1,2* к настоящему Положению.

2.2. Оплата труда работников, не относящихся сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными муниципальными правовыми актами муниципального образования Апшеронский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда Учреждения и в которых они работают и в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Установление окладов работникам Учреждения, должности которых не установлены *приложением 1,2* к настоящему Положению, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Апшеронский район и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Апшеронский район, утвержденными постановлением главы администрации муниципального образования Апшеронский район от 02 июня 2026 года № 406 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципальных учреждений отраслей «Образование» муниципального образования Апшеронский район».

Размеры базовых окладов установлены в Учреждении в соответствии с *приложением 1,2* к настоящему Положению.

При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями).

Норма часов педагогической работы на ставку заработной платы приведена в таблице 1

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности	Норма часов на ставку
1	педагог дополнительного образования	18 часов в неделю
2	методист, педагог-организатор	36 часов в неделю
3	концертмейстер	24 часа в неделю

2.5. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения устанавливается в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения устанавливается в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Работникам Учреждения (в том числе директору Учреждения, его заместителям) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

3.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям, независимо от фактически отработанного времени и объема работы.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты не должен превышать трех окладов в месяц.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты устанавливается по решению директора Учреждения на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании приказа Учреждения.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работника согласно *таблицы 2*

Таблица 2

Критерии	Показатели и критерии оценки эффективности труда	Подтверждающие документы	Сумма выплаты (руб.)
1.Реализация программ, направленных на работу с мотивированными и одаренными детьми:	1.1.Самостоятельная разработка программы«Работа с одаренными детьми» и ее реализация, наличие индивидуального маршрута, определяющего ступени роста.		2000
	1.2. Учащиеся, ставшие победителями и призерами в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, викторинах, выставках и т.д., проводимых сторонними организациями и учреждениями. а) муниципальный уровень б) региональный уровень в) всероссийский уровень	Приказ; СЭД. (не более 3-х грамот, дипломов в месяц)	а)1000 б)2000 в)3000
	1.3. Учащиеся, ставшие победителями и призерами в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, выставках и т.д., в <u>Интернет-конкурсах</u> : Победитель/Призер/Дипломант/Лауреат (Всероссийский уровень, международный уровень) (не более 5 грамот, диплома в месяц) при дистанционном обучении. (не более 3 грамот, диплома в месяц) при очном обучении.	Грамоты дипломы	1000
2.Социально-личностные и другие достижения	2.1. Подготовка и участие учащихся в разработке и реализации значимых <u>проектов</u> различной направленности:	Приказ	

учащихся.	а) муниципальный уровень б) региональный уровень в) всероссийский уровень		а) 1000 б) 2000 в) 3000
	2.2. Участие учащихся в праздничных и торжественных мероприятиях, и т.д. а) городского уровня; б) муниципального уровня; в) краевого уровня.	Приказ	а)500 б)1000 в)2000
	2.3. Индивидуальное выступление учащихся в праздничных и торжественных мероприятиях различной направленности. а) городского уровня б) муниципального уровня в) краевого уровня	Приказ, справка	а)500 б)1000 в)2000
3. Эффективность реализации системы воспитательной работы:	3.1. Организация и проведение конкурсов, творческих выставок и мероприятий различной направленности с привлечением родительской общественности, учреждений, социальных партнеров. а) учреждения; б) города; в) муниципальном; г) региональном.	Приказ	а) 500 б) 1000 в) 1500 г) 2000
	3.2 .Включение в состав объединения обучающихся, находящихся на различных видах учета.	Наличие справок	1000
4. Работа с детьми, требующими особо педагогического внимания:	4.1. Разработка и реализация индивидуальных программ по работе с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, состоящих на различных видах учета.	Наличие программы	2000
	4.2. Организация и проведения мероприятий, направленных на профилактику наркомании, табакокурения, правонарушений у несовершеннолетних на уровне: а) учреждения; б) города; в) муниципальном; г) региональном.	Приказ	а) 500 б)1000 в)1500 г)2000
5. Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья.	5.1. Организации и проведения мероприятий различной направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья на уровне: а) учреждения б) города в) района	Приказ	а)1000 б)2000 в)3000
	5.2. Результативность участия	Грамоты,	

	детей с ограниченными возможностями здоровья в конкурсах, выставках и других мероприятиях: а) городского уровня; б) муниципального уровня; в) регионального уровня.	дипломы, приказ.	а)1000 б)2000 в)3000
6. Организация отдыха учащихся в каникулярное время.	6.1. Организация летне-здоровительной кампании с применением эффективных форм работы с детьми. (Разработка программы, плана мероприятий; методических разработок и т.д).	Наличие программы и документации	2000
	6.2. Организация и участие в ходе реализации плана мероприятий на каникулах. (Мастер-классы, поездки, экотуризм, экспедиции и т.д.). а) городского уровня; б) муниципального уровня; в) регионального уровня.	Приказ	а) 1000 б)1500 в)2000
	6.3.Организация и проведение экскурсионных мероприятий (сопровождение детей): а) по городу б) по району в) по краю г) за пределы края	Приказ	а)500 б)1000 в) 1500 г)3000
7.Участие в природоохранной и научно-исследовательской деятельности:	7.1 . Подготовка и участие учащихся в разработке и реализации научно-исследовательских и проектных работ: а) муниципальный уровень б) региональный уровень в) всероссийский уровень	Приказ	а) 1000 б) 2000 в) 3000
	7.2. Качественная организация работы и участия волонтерских отрядов в мероприятиях, конкурсах, конференциях, акциях, слетах, соревнованиях, фестивалях. а) учреждения; б) муниципальном; в) региональном.	Приказ	а) 500 б)1000 в)2000
	7. 3. Участие, организация и проведение мероприятий, экологических акций на уровне: а) учреждения; б) города; в) муниципальном. г)региональном	Приказ	а) 500 б)1000 в)2000 г)3000
	7.4. Выезд с учащимися в профильные смены загородных оздоровительно-образовательных лагерей.	Приказ	2000
8.Взаимодействие с	8.1. Организации и проведение	Приказ,	

общественностью и социальными партнерами.	социально значимых мероприятий, способствующих формированию положительного имиджа учреждения, на уровне: а) учреждения; б) города; в) муниципальном; г) региональном.	сценарий	а) 500 б) 1000 в) 1500 г) 2000
	8.2. Разработка сценарного и методического материала к районным праздничным и массовым мероприятиям различной направленности с использованием оригинальных находок, новых идей.	Наличие, заверено директором	1000
	8.3 Организация и проведение мероприятий по военно-патриотической работе. а) учреждения; б) города; в) муниципальном.	Приказ	а) 500 б) 1000 в) 2000
9. Развитие информационной образовательной среды.	9.1. Публикация статей о деятельности учреждения: а) в СМИ; -муниципального уровня -регионального. б) в информационно-методических журналах и на сайтах педагогической общественности и др. ресурсах.	Наличие статьи <i>Не более 1 статьи, публикации в месяц</i>	1000 2000 2000
	9.2. Публикация информации о проводимых мероприятиях, результатах деятельности учреждения в социальных сетях, на сайтах сторонних организаций.	Наличие скриншота страницы <i>Не более 2-х в месяц</i>	500
10. Опытнo-экспериментальная и инновационная деятельность в профессиональной деятельности.	10.1. Разработка, реализация программ, проектов, учебно-методических, дидактических материалов в соответствии с основными направлениями Программы развития и т.д. а) учреждения; б) муниципальном; в) региональном;	Наличие, утверждено директором	а) 500 б) 1000 в) 2000
	10.2. Подготовка и участие в опытнo-экспериментальной деятельности: а) на уровне учреждения; б) на муниципальном уровне; в) на региональном уровне.	Приказ на участие, фото отчет	а) 500 б) 1000 в) 2000
	10.3. Результат личного участия в конкурсах и соревнованиях <u>Победитель, призер, лауреат/дипломант, на уровнях:</u>	Дипломы, грамоты	

	а) муниципального уровня б) регионального уровня в) всероссийского уровня		а)2000 б)3000 в)4000
11. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта.	11.1 Транслирование собственного педагогического опыта (выступление на семинарах, фестивалях, выставках педагогического мастерства и участие в соревнованиях.): а) муниципальном уровне; б) на региональном уровне; в) на всероссийском уровне.	Приказ, грамоты, сертификаты, свидетельства, дипломы	а)2000 б)3000 в)4000
	11.2. Публикации в печати о собственном опыте работы, (методические разработки сценарии, тренинги, конспекты и др.) в профессиональных печатных изданиях. - на сайтах и в сетевых педагогических сообществах: (не более 1 грамоты, диплома в месяц)	Наличие, скриншот страницы	2000 1000
12. Демонстрация уровня методической деятельности.	12.1. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационную категорию.	Приказ	5000
	12.2. Результативность участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях по профилю деятельности «Сердце отдаю детям»: <u>Призер, лауреат, победитель на уровнях:</u> а) муниципальном б) региональном в) федеральном, всероссийском	Приказ, грамоты, дипломы	а)5000 б)10 000 в)15 000
	12.3. Результативность участия в профессиональных конкурсах педагогических разработок: <u>Призер, лауреат/дипломант, победитель на уровнях:</u> а) муниципальном б) региональном в) федеральном, всероссийском <u>Призер, лауреат/дипломант, победитель (в интернет - конкурсах):</u> (не более 1 грамоты, диплома в месяц)	Приказ, грамоты, дипломы	а)2000 б)3000 в)4000 1000
	12.4. Подготовка педагогических работников, ставших победителями, призерами, лауреатами профессионального конкурса «Сердце отдаю детям»: <u>Призер, лауреат, победитель на уровнях:</u>	Приказ, грамоты, дипломы	а)2000

	а) муниципальном б) региональном в) федеральном, всероссийском		б)3000 в)4000
13. Экспертно-аналитическая деятельность.	13.1. Работа в качестве члена жюри: конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях, участие в экспертных группах по аттестации, аккредитации, судейство, деятельность по разработке и оценке методических и иных материалов и иных формах. (Согласно графика приказа). на уровнях: а) учреждения; б) муниципальном; в) региональном; г) всероссийском; д) международном.	Приказ	а) 500 б)1500 в)2000 г) 3000 д) 4000
	13.2 Работа в качестве эксперта в региональной рабочей группе общественных экспертов независимой оценки качества дополнительных общеразвивающих программ (Эксперты НОК ДОП)	Приказ 1 проверенная программа. Скрин страницы проверенных программ (Навигатор)	200р.
14. Организация и проведение мероприятий, способствующих повышению статуса учреждения среди учреждений дополнительного образования.	14.1. Признание высоких результатов педагога (грамоты, дипломы, благодарности, свидетельства и другие награды) за каждый результат: а) на муниципальном уровне; б) на региональном уровне; в) на федеральном уровне. г) интернет-ресурсы (<i>не более 1 грамоты, диплома в месяц</i>)	Приказ, грамоты, дипломы (не более 2-х в месяц)	а)1000 б)2000 в)3000 г)1000
	14.2. Участие в организации и проведение семинаров, мастер-классов, методических объединений, открытых занятий, совещаний, конференций, круглых столов, творческих встреч: а)на уровне учреждения; б)на муниципальном уровне; в)на региональном уровне г)на всероссийском уровне	Приказ	а) 1000 б)1500 в)2000 г) 3000
15. «Молодые специалисты».	15.1. Работа в качестве наставника молодых педагогов	Раз в квартал	1000
16. Высокое качество деятельности. (Концертмейстер)	16.1. Безаварийная работа технических средств и другого оборудования.	Ежемесячно	1000
	16.2 .Высококачественное звуковое оформление на мероприятиях	Приказ	

	различной направленности а) на уровне учреждения; б) на муниципальном уровне; в) на региональном уровне г) на всероссийском уровне		а) 500 б) 1000 в) 2000 г) 3000
17. Развитие информационной образовательной среды.	17.1. Работа с информационными сайтами, касающимися финансовой и образовательной деятельности учреждения, своевременное обновление и размещение информации о деятельности учреждения.	Приказ ежемесячно	1000
	17.2. Работа с социальными сетями, отражающие деятельность учреждения.	Приказ ежемесячно	2000
18. Организационно-методическая работа.	18.1. Работа в качестве руководителя <u>методического объединения</u> , методического совета. Работа в качестве эксперта-разработчика методического сопровождения образовательного процесса: а) на уровне учреждения; б) на муниципальном уровне	Раз в квартал	а) 1000 б) 2000
	18.2. Высокий уровень организации и проведения методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей, педагогических советов и др.): а) на уровне учреждения; б) на муниципальном уровне. в) на региональном уровне.	Приказ	а) 1000 б) 2000 в) 3000

Выплата, указанная в *таблице 2*, производится ежемесячно на основании предоставленного отчета каждого работника за предыдущий месяц, с приложением подтверждающих документов, в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Подтверждающими документами к *таблице 2* могут являться приказы, дипломы, грамоты, сертификаты, программы, сценарный план, протоколы, фотоотчет, скриншоты, активные ссылки на публикации, служебные записки или справки директора, методистов, педагога-организатора и другие.

3.1.2. Выплаты за выслугу лет, устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, а также порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в

Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлены приложениями 5, 6 к настоящему Положению.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 5 и 6 к настоящему Положению:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

Выплата за выслугу лет осуществляется по решению директора Учреждения, на основании справки о стаже непрерывной работы, выслуги лет, заверенной ответственным за кадровое делопроизводство в Учреждении.

Выплата за выслугу лет устанавливается пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.1.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию.

Размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на директора Учреждения и (или) его заместителей.

При занятии педагогическими работниками должностей, по которой им не установлена квалификационная категория, повышающий коэффициент к окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, должностному окладу, ставке заработной платы) устанавливается с учетом, имеющейся у педагогических работников квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности). Перечень должностей, по которым установленная квалификационная категория учитывается при оплате труда за выполнение педагогической работы по должности с другим

наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) приведены в приложении 7 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию осуществляется по решению директора Учреждения, на основании подтверждающих документов.

Устанавливается сроком не более чем на 1 календарный год.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака.

Размеры повышающего коэффициента работникам Учреждения за ученую степень, почетное звание, наличие знака:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

почетные звания, названия которых начинаются со слов «Заслуженный», «Народный», «Почетный», почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования»;

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», нагрудный значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» (при соответствии ведомственных наград профилю педагогической и иной деятельности и преподавательской дисциплины, независимо от занимаемой должности на момент получения нагрудного знака (значка) или знака отличия);

почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации (независимо от занимаемой должности на момент получения грамоты или благодарности);

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника Учреждения.

Повышающий коэффициент осуществляется по решению директора Учреждения, на основании подтверждающих документов.

Устанавливается сроком не более чем на 1 календарный год.

Повышающий коэффициент устанавливается пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается сроком не более чем на 1 календарный год, по истечению которого может быть сохранен или отменен.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника Учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента работников Учреждения за наставничество определяются коллективным договором, соглашения, локальными нормативными актами Учреждения, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер повышающего коэффициента – до 2,0.

3.1.6. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);
за выполнение особо важных и срочных работ;
к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

3.1.6.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Учреждения, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

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

Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению директора Учреждения работника, состоящего с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

3.1.6.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

3.1.6.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику ко Дню работника дополнительного образования (8 октября) может быть выплачена работникам Учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

3.2. Премии, предусмотренные подпунктом 3.1.6, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной

приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя Учреждения.

3.3. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию; за ученую степень, почетное звание, наличие знака; *Персональный повышающий коэффициент к окладу*) не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

3.4. Выплаты стимулирующего характера: *выплаты за выслугу лет; повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию; за ученую степень, почетное звание, наличие знака*) осуществляются в первоочередном порядке.

3.5. Доплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации, согласно *приложению 9* к настоящему Положению

3.6. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

за выполнение работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за специфику работы.

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни).

Размеры и условия доплат работникам Учреждения за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

4.2.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

4.2.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ:

первые два часа сверхурочной работы – не менее чем в полуторном размере;

за последующие часы сверхурочной работы – не менее чем в двойном размере.

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

4.2.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.3. Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и

стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

4.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух группах (по предметам, где предусмотрено деление групп на подгруппы);

осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Выплаты за специфику работы в Учреждении устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере **2000,00** рублей за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в группах.

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

4.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников Учреждения пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

5. Материальная помощь

5.1. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь в денежной форме, оказываемая работникам Учреждения.

Работникам Учреждения при наличии фонда экономии оказывается материальная помощь в следующих случаях:

длительная болезнь, лечение которой требует больших материальных затрат (при предоставлении больничного листа, продолжительностью не менее двух месяцев) – 3 000,00 рублей;

в случае рождения ребенка – 2000,00

пенсионерам, выходящим на пенсию, проработавшим в учреждении 10 лет и более, в размере 2 000,00 рублей;

в связи с непредвиденными обстоятельствами (в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств) – 5000,00 рублей.

Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

смерть (тяжелая форма болезни) мужа, жены, сына, дочери, отца, матери; причинение значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций; получение увечья или иное причинение вреда здоровью работника.

Предоставление материальной помощи производится при представлении работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

Решение о выплате материальной помощи принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения Профсоюзного комитета.

6. Оплата труда руководителя Учреждения и заместителей.

6.1. Заработная плата директора Учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Установление должностных окладов директора Учреждения и его, заместителей.

6.2.1. Размер должностного оклада директора Учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

6.2.2. Размер должностного оклада директора Учреждения устанавливается Управлением образования администрации муниципального образования Апшеронский район, в зависимости от группы по оплате труда директора, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости Учреждения. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в *приложении 8* к настоящему Положению.

6.2.3. Порядок отнесения Учреждения по группам по оплате труда директора Учреждения и распределение Учреждения по группам по оплате труда директора Учреждения устанавливается приказом Управления образования администрации муниципального образования Апшеронский район.

6.2.4. Размеры должностных окладов заместителей директора Учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.2.5. Трудовой договор с директором Учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.3. С учетом условий труда директора Учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения соответственно.

6.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Учреждения и его заместителей, (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников Учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы директора Учреждения и его заместителей и средней заработной платы работников списочного состава Учреждения определяется путем деления средней заработной платы директора Учреждения и заместителей директора на среднюю заработную плату работников списочного состава Учреждения (без директора Учреждения и его заместителей).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Учреждения и его заместителей, и средней заработной платы работников Учреждения может быть увеличен по решению Управления образования администрации муниципального образования Апшеронский район.

По решению Управления образования администрации муниципального образования Апшеронский район, директору Учреждения и его заместителям, на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для директора Учреждения и не более 5,0 – для заместителей директора Учреждения.

6.5. Директору Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Управления образования администрации муниципального образования Апшеронский район, с учетом выполнения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и директора Учреждения.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера директору Учреждения определяются Управлением образования администрации муниципального образования Апшеронский район.

6.6. Директор Учреждения и заместители директора наряду со своей основной работой имеют право осуществлять работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же Учреждении.

Оплата труда директора Учреждения и заместителей директора за осуществление педагогической работы устанавливается отдельно по

каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической работы, который может выполняться директором Учреждения, определяется Управлением образования администрации муниципального образования Апшеронский район, заместителями директора – директором Учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к Приказу № 1601.

6.7. Директору учреждения по решению Управления образования администрации муниципального образования Апшеронский район, могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными учредителем.

Размеры премирования директора Учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением образования администрации муниципального образования Апшеронский район, в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором Учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

6.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60, 151 ТК РФ с письменного согласия работника Учреждения приказом Управления образования администрации муниципального образования Апшеронский район, на него возлагается временное исполнение обязанности директора Учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника Учреждения не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления образования администрации муниципального образования Апшеронский район, о возложении временного исполнения обязанности директора Учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником Учреждения с этим же Учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада директора, предусмотренного подпунктом 6.2. настоящего раздела, для Учреждения.

6.9. Директору Учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда Учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяются локальным актом Управления образования администрации муниципального образования Апшеронский район.

7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается директором Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора Учреждения.

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

7.4. Управление образования администрации муниципального образования Апшеронский район, вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения.

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

Директор МБУДО ДЭБЦ
имени академика
Николая Ивановича Вавилова

И. А.Феофилактова

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
детский эколого-биологический центр
имени академика Николая Ивановича Вавилова

**РАЗМЕРЫ
БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (БАЗОВЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
БАЗОВЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ)**

1.Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Номер квалификацион- ного уровня	Наименование должности	Размер базового должностного оклада (рублей)
----------	--	------------------------	--

1	2	3	4
1	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор, концертмейстер.	18013,00
2	3-й квалификационный уровень	методист	18180,00

Директор МБУДО ДЭБЦ
имени академика
Николая Ивановича Вавилова

И. А.Феофилактова

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
детский эколого-биологический центр
имени академика Николая Ивановича Вавилова

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих
профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального
образования Апшеронский район

Наименование ПКГ	Номер уровня	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, руб.
Перечень общих профессий рабочих	1 –й	Уборщик служебных помещений	9072
	1-й	Подсобный рабочий	9072

		Заведующий хозяйством	9722
--	--	-----------------------	------

Директор МБУДО ДЭБЦ
имени академика
Николая Ивановича Вавилова

И. А.Феофилактова

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
детский эколого-биологический центр
имени академика Николая Ивановича Вавилова

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников Учреждения на условиях совместительства.

2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и

рабочих дней в разные месяцы года.

3. Тарификация педагогических работников Учреждения производится один раз в год.

В случае изменения окладов (должностных окладов) в связи с их повышением, увеличением минимального размера оплаты труда, Учреждение вправе провести внеплановую тарификацию.

4. Педагогам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях и по условиям, предусмотренным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», требуется письменное согласие работника.

5. За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года занятия в детских объединениях, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Директор МБУДО ДЭБЦ

И. А. Феофилактова

имени академика Николая Ивановича Вавилова

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
детский эколого-биологический центр
имени академика Николая Ивановича Вавилова

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом Учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки,

выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с *пунктом 1 приложения 3* к настоящему Положению.

при замещении педагогическим работником отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, оплата педагогической работы по замещаемой должности производится по часовой ставке замещающего работника Учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы;

выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака;

3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной/шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 /6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога дополнительного образования, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Директор МБУДО ДЭБЦ

И. А.Феофилактова

имени академика Николая Ивановича Вавилова

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
детский эколого-биологический центр
имени академика Николая Ивановича Вавилова

ПЕРЕЧЕНЬ

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки),

военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	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 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, экскурсоводы, культорганизаторы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II	
Методические (учебно-методические) учреждения 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
III	
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с

учреждениями 2.Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, 1	экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2
подразделений, министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	2.Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно- инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры- инструкторы-методисты, инженеры-летчики- методисты
V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно- эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно- просветительские учреждения 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 другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	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, инспектор по охране и режиму, заведующий учебно- техническим кабинетом, психолог

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждении здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методист оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Директор МБУДО ДЭБЦ
имени академика
Николая Ивановича Вавилова

И. А.Феофилактова

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
детский эколого-биологический центр
имени академика Николая Ивановича Вавилова

ПОРЯДОК
зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных
учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях
высшего и среднего профессионального образования и службы в
Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

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

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

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

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

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

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

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, 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):

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

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-

методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

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

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

6. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической 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.

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

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавшего Порядка (инструкций) могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Директор МБУДО ДЭБЦ
имени академика
Николая Ивановича Вавилова

И. А.Феофилактова

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
детский эколого-биологический центр
имени академика Николая Ивановича Вавилова

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым установленная квалификационная категория учитывается при оплате труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);

	инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Директор МБУДО ДЭБЦ
имени академика
Николая Ивановича Вавилова

И. А.Феофилактова

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
детский эколого-биологический центр
имени академика Николая Ивановича Вавилова

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей государственных
образовательных организаций и государственных
учреждений образования Краснодарского края**

№	Муниципальные образовательные организации	Минимальный размер
---	---	--------------------

п/п	и муниципальные учреждения образования Краснодарского края (далее –МОО, МУ), группы по оплате труда руководителей учреждений	должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений (далее – минимальный оклад, рублей), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	2	3
II. Руководители государственных образовательных организаций дополнительного образования Краснодарского края		
1	ГОО I группы по оплате труда руководителей	33 000,0
2	ГОО II группы по оплате труда руководителей	1,090
3	ГОО III группы по оплате труда руководителей	1,227

Директор МБУДО ДЭБЦ
имени академика
Николая Ивановича Вавилова

И. А.Феофилактова

Приложение № 9
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
детский эколого-биологический центр
имени академика Николая Ивановича Вавилова

ПОРЯДОК
осуществления доплаты педагогическим
работникам в возрасте до 35 лет,
трудоустроившимся в течение двух лет
со дня окончания образовательной организации
профессионального или высшего образования
в муниципальные образовательные организации,
подведомственные управлению образования

**администрации муниципального образования
Апшеронский район**

1. Настоящий порядок определяет механизм осуществления доплаты педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в муниципальные образовательные организации, подведомственные управлению образования администрации муниципального образования Апшеронский район

2. Отдельным категориям педагогических работников МОО и МУ устанавливаются доплаты на период до 3 лет в размере 3000 рублей в месяц:

лицам в возрасте до 35 лет включительно, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования в муниципальные образовательные организации, подведомственные управлению образования администрации муниципального образования Апшеронский район (далее – молодой педагог), реализующие основные общеобразовательные программы по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией;

лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допущенным к занятию педагогической деятельностью;

лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по иным специальностям и направлениям подготовки и успешно прошедшим не менее чем за три года обучения промежуточную аттестацию, в том числе по учебным предметам, дисциплинам (модулям) в области педагогической деятельности, допущенным к занятию педагогической деятельностью;

совершеннолетним лицам, обучающимся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей "Образование и педагогические науки", и успешно прошедшим промежуточные аттестации, в последний год обучения, допущенным к занятию педагогической деятельностью.

3. Выплата (доплата) молодому педагогу в возрасте до 35 лет (включительно), осуществляющим трудовую деятельность в муниципальной обще-образовательной организации, расположенной на территории муниципального образования Апшеронский район, на основании трудового договора, заключенного в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением № 225, в соответствии с полученной квалификацией.

Днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона № 273-ФЗ. Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога.

Исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Положения, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего).

4. Выплата (доплата) устанавливается молодому педагогу с даты трудоустройства, но не ранее чем с 1 января 2022 года, и осуществляется в течение 3 лет (36 месяцев). В случае если молодой педагог трудоустроен до 1 января 2022 года и на указанную дату:

являлся получателем выплаты (доплаты) в соответствии с Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования», то с 1 января 2022 года ему продолжает предоставляться выплата (доплата) в соответствии с настоящим пунктом в течение 3 (трех) лет (36 месяцев) с учетом периода осуществления такой выплаты (доплаты), произведенной до 1 января 2022 года;

не являлся получателем выплаты (доплаты), но по состоянию на 1 января 2022 года соответствует требованиям настоящего пункта, ему осуществляется с 1 января 2022 года выплата (доплата) в соответствии с настоящим пунктом в течение 3 (трех) лет (36 месяцев).

5. Выплата (доплата) молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера выплаты (доплаты).

6. Выплата (доплата) молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

7. При заключении срочного трудового договора между муниципальной образовательной организацией, расположенной на территории муниципального образования Апшеронский район, и молодым педагогом, выплата (доплата) не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

8. В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому педагогу не осуществляется. Выплата (доплата) молодому педагогу возобновляется по истечению обстоятельств, указанных в настоящем пункте, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 (три) года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

9. Выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого педагога образовательной организации в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим пунктом справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 (три) года (36 месяцев).

10. Данная выплата (доплата) подлежит включению в локальный акт, устанавливающий систему оплаты труда, а также в форму расчетного листка с наименованием:

«Доплата молодому педагогу в размере 3 000 (три тысячи) рублей».

11. Муниципальные образовательные организации, расположенные на территории муниципального образования Апшеронский район, в свободной форме ведут обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе.

12. Доплата молодому педагогу в размере 3 000 (трех тысяч) рублей производится за счет средств бюджета муниципального образования Апшеронский район.

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке оформления, возникновения, приостановления и прекращения отношений между МБОУДО ДЭБЦ имени академика Николая Ивановича Вавилова учащимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся (далее-Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным Законом «Об основных гарантиях прав ребёнка в Российской Федерации» от 24.07.1998 года № 124-ФЗ, а также Уставом МБОУДО ДЭБЦ имени академика Николая Ивановича Вавилова и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Настоящее Положение регламентирует Порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между МБОУДО ДЭБЦ имени академика Николая Ивановича Вавилова (далее - Организация) и учащимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся.

1.3. Под образовательными отношениями понимается совокупность общественных отношений по реализации права граждан на образование, целью которых является освоение учащимися содержания дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ.

1.4. Участники образовательных отношений - учащиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних учащихся, педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность.

2. Возникновение образовательных отношений

2.1. Основанием возникновения образовательных отношений является приказ директора о приеме (зачислении) лица для обучения в Организацию.

2.2. Возникновение образовательных отношений в связи с приемом лица в организацию на обучение по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам оформляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Правилами приема в образовательную организацию.

2.3. Права и обязанности учащегося, предусмотренные законодательством об образовании и локальным нормативным актом Организации, возникают у лица, принятого на обучение, с даты зачисления в Организацию.

2.4. При приеме в Организацию директор обязан ознакомить принятых на обучение и родителей (законных представителей) с Уставом, лицензией на право ведения образовательной деятельности, дополнительными программами и другими документами, регламентирующими организацию образовательных отношений.

2.5. Прием лиц в МБОУДО ДЭБЦ имени академика Николая Ивановича Вавилова осуществляется без предварительных испытаний (процедур отбора).

2.6. В соответствии с Федеральным законом от 24.06.2023 №281-ФЗ «О внесении изменений в статьи 19 и 24 Федерального закона «О статусе военнослужащих» и Федеральном законе от 3 июля 2016 г. №226-ФЗ «О

войсках национальной гвардии Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 15.05.2026 № 327 детям участников СВО (в том числе в случае гибели (смерти) участников СВО) предоставляется преимущественное право на зачисление в первоочередном порядке. Мера предоставляется членам мобилизованных граждан, граждан заключившим: контракт с иными организациями, содействующим Вооруженным Силам Российской Федерации.

3. Оформление возникновения отношений между Организацией и учащимися и (или) родителями (законными представителями)

3.1. Образовательные отношения возникают на основании заявления родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся.

3.2. Факт ознакомления родителей (законных представителей) ребенка с документами, регламентирующими организацию образовательного процесса, фиксируется в заявлении о приеме и заверяется личной подписью родителей (законных представителей) ребенка.

3.3. В заявлении родителей (законных представителей) ребёнка о приёме указываются персональные данные ребёнка и родителей (законных представителей) и согласие на обработку персональных данных в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

3.4. Требование предоставления других документов в качестве основания для приема детей в организацию не допускается.

4. Приостановление образовательных отношений

4.1. Приостановление образовательных отношений, за исключением приостановления образовательных отношений по инициативе Организации, осуществляется по письменному заявлению учащегося (родителей (законных представителей) несовершеннолетнего учащегося). Форма заявления о приостановлении образовательных отношений разрабатывается в образовательной организации и размещается на официальном сайте в сети «Интернет».

4.2. В заявлении указываются: а) фамилия, имя, отчество учащегося; б) название объединения; в) причины приостановления образовательных отношений.

4.3. Приостановление образовательных отношений оформляется приказом директора Организации.

5. Прекращение образовательных отношений

5.1. Образовательные отношения прекращаются в связи с отчислением учащихся из Организации:

- 1) в связи с окончанием обучения;
- 2) по состоянию здоровья, препятствующему продолжению обучения;
- 3) в связи с переменой места жительства;
- 4) в связи с длительным пропуском занятий без уважительных причин;
- 5) отчисление учащихся производится по обстоятельствам, не зависящим от воли родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся и Организации, в случаях ликвидации Организации или аннулирования

лицензии на осуществление образовательной деятельности.

5.2. Основания и порядок отчисления учащегося регламентируется Положением о правилах приёма, перевода, отчисления, восстановления и учёта движения учащихся учащегося в МБОУДО ДЭБЦ имени академика Николая Ивановича Вавилова.

5.3. Основанием для прекращения образовательных отношений является приказ об отчислении учащегося. Права и обязанности учащегося, предусмотренные законодательством об образовании и локальными нормативными актами Организации, прекращаются с даты его отчисления.

6. Восстановление в Организацию

6.1. Восстановление учащегося в Организацию, если он досрочно прекратил образовательные отношения по своей инициативе или инициативе родителей (законных представителей) несовершеннолетнего учащегося, проводится в соответствии с Положением о правилах приёма, перевода, отчисления, восстановления и учёта движения учащихся учащегося в МБОУДО ДЭБЦ имени академика Николая Ивановича Вавилова.

7. Режим занятий

7.1. Организация образовательного процесса регламентируется учебным планом, образовательной программой, годовым календарным учебным графиком и расписанием учебных занятий.

7.2. Организацию образовательного процесса осуществляют администрации педагогические работники в соответствии с должностной инструкцией.

7.3. Расписание занятий объединения составляется для создания наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся администрацией учреждения, по представлению педагогических работников с учетом пожеланий обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и возрастных особенностей обучающихся с учётом требований СанПиН.

7.4. Расписание занятий объединения может корректироваться допускается по производственной необходимости (больничный лист, курсовая подготовка, участие в семинарах и мероприятиях и др.), в случаях объявления карантина, приостановления образовательного процесса в связи с понижением температуры наружного воздуха по приказу директора учреждения.

7.5. Обучение осуществляется в две смены, между сменами организуется не менее 30-ти минутный перерыв для уборки и проветривания помещений.

7.6. Занятия в учреждении начинаются не ранее 8.00 часов утра и заканчиваются не позднее 20.00 часов. Для обучающихся в возрасте 16-18 лет допускается окончание занятий в 21.00 часов. Занятия в объединениях проводятся по дополнительным общеразвивающим программам следующих направленностей: естественнонаучной, художественной, социально-педагогической.

7.7. Учреждение реализует дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы в течение всего календарного года, включая каникулярное время.

7.8. Дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы различных направленностей рассчитаны на 36 учебных недель.

7.9. С 1 июня по 31 августа учреждение приказом директора переходит на летний режим работы. В этот период в детских объединениях реализуются краткосрочные дополнительные общеразвивающие и досуговые программы. Состав обучающихся в объединениях в этот период может быть переменным.

Формы работы могут быть различными: тематические площадки, самостоятельная творческая деятельность детей, поездки, экскурсии, конкурсы, мастер-классы и др.

7.10. Количество учащихся в объединении, их возрастные категории, а также продолжительность занятий в объединении зависят от направленности дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ.

	Направленность общеразвивающих программ	Наполняем ость групп			
		минимал ьная			Макс имал ьная
		1 -й год обучения	2-й год обучения	3-й и далее года обучения	
1	Художественная:				
1.1	Объединения изобразительного и декоративноприкладного искусства	8-26	8-12	8	30
2.	Естественно- научная	8-26	8-12	8	30
3.	Социально педагогическая	8-26	8-12	8	30

Численный состав объединения может быть уменьшен при включении в него обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) детей-инвалидов.

Численность обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей инвалидов в учебной группе устанавливается до 10 человек.

Занятия в объединениях с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами могут быть организованы как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

7.11. Продолжительность занятий в учебные дни - не более 3-х академических часов в день, в выходные и каникулярные дни - не более 4 академических часов в день. После 30-45 минут теоретических занятий организуется перерыв длительностью не менее 10 минут.

7.12. Рекомендуемая кратность занятий в неделю и их продолжительность в организациях дополнительного образования

рекомендованы требованиями СанПин 2.4. 3648-20 и приведены в следующей таблице:

№ п/п	Направленность объединения	Число занятий в неделю	Число и продолжительность занятий в день.
1	Художественная	2-3	2-3 по 45 мин.;
1.1.	Объединения изобразительного и декоративно-прикладного искусства	2-3	2-4 по 45 мин.;
1.2.	Музыкальные и вокальные объединения	2-3	2-3 по 45 мин.(групповые занятия); 30-45мин. (индивидуальные занятия);
2.	Естественно-научная	1-3	2-3 по 45 мин.занятия на местности до 8 часов.
3.	Социально педагогическая	1-2	1-3 по 45 мин
3.1.	Предшкольное развитие	2-3	1-4 по 30 мин.

7.13. Учреждение организует образовательный процесс в соответствии с индивидуальными учебными планами в объединениях по интересам, сформированных в группы обучающихся одного возраста или разных возрастных категорий (разновозрастные группы), являющиеся основным составом объединения, а так же индивидуально.

7.14. Занятия в объединениях могут проводиться по группам, индивидуально или всем составом объединения.

7.15. Допускается сочетание различных форм получения образования и форм обучения.

Формы обучения по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам определяются учреждением самостоятельно, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

7.16. Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, инвалидов учреждение организует образовательный процесс по адаптированным дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам с учетом особенностей психофизического развития указанных категорий обучающихся. С вышеуказанной категорией обучающихся может проводиться индивидуальная работа в учреждении.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение о порядке оформления возникновения, приостановления и прекращения образовательных отношений между образовательной организацией и учащимися и (или) их родителями (законными представителями) является локальным нормативным актом, принимается на Педагогическом совете и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

8.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Положение о порядке оформления возникновения, приостановления и прекращения образовательных отношений принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1. настоящего Положения.

8.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.