

**Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования Новоусманского муниципального района Воронежской области.**

**Общие положения**

Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, Примерным положением о системе оплаты труда в образовательных учреждениях, расположенных на территории Новоусманского муниципального района Воронежской области, утверждённым постановлением администрации Новоусманского муниципального района от 06.05.2014 года № 808 и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников организации дополнительного образования за счет средств бюджета Новоусманского муниципального района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных

(муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников организации дополнительного образования, в том числе руководителя его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для медицинских работников - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- для работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников организации дополнительного образования формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективной деятельности структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью IV статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, базовый оклад (базовый должностной оклад) работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

1.5. Положение об оплате труда в организации дополнительного образования устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом учреждения дополнительного образования.

## **2. Основные понятия**

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях,

отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и выплаты социального характера.

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

Тарифная ставка (ставка заработной платы) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление учреждением дополнительного образования.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам учреждения дополнительного образования, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств фонда стимулирования труда учреждения дополнительного образования.

### **3. Формирование фонда оплаты труда.**

Формирование фонда оплаты труда организации дополнительного образования осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с:

- государственным и муниципальным заданием на оказание услуг, с учетом объема определяемых услуг, особенностей реализуемых программ, количеством обучающихся.

- платных услуг

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете учреждения дополнительного образования.

#### 4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда организации дополнительного образования состоит из базовой части ( $\Phi OT_{\text{б}}$ ) и стимулирующей части ( $\Phi OT_{\text{ст}}$ ).

$$\Phi OT_{\text{доо}} = \Phi OT_{\text{б}} + \Phi OT_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{\text{ст}} = \Phi OT_{\text{доо}} \times S \text{ где:}$$

$S$  – стимулирующая доля  $\Phi OT_{\text{доо}}$ .

Рекомендуются следующие значения стимулирующей доли  $\Phi OT_{\text{доо}}$ <sup>1</sup>:

- на 1 сентября 2014 не менее 15%;

- на 1 сентября 2015 не менее 25%.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель учреждения дополнительного образования, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (педагоги-психологи, психологи, педагоги дополнительного образования и др.), учебно-вспомогательного персонала (лаборанты, костюмеры, библиотекари и т.д.) и младшего обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, дворники, водители, повара и др.) учреждения дополнительного образования и складывается из:

$$\Phi OT_{\text{б}} = \Phi OT_{\text{ауп}} + \Phi OT_{\text{пп}} + \Phi OT_{\text{увп}} + \Phi OT_{\text{моп}}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{\text{ауп}}$  – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{\text{пп}}$  – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

$\Phi OT_{\text{увп}}$  – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{\text{моп}}$  – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Руководитель на основе рекомендаций (Приложение 1) формирует и утверждает штатное расписание учреждения дополнительного образования в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

---

<sup>1</sup> В случае, если на момент принятия локального акта организации дополнительного образования доля стимулирующей части фонда оплаты больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) не может превышать:

- 13% на 1 сентября 2014 года;
- 12% на 1 сентября 2015 года<sup>2</sup>.

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при наличии как минимум одного из следующих условий:

- наличие дополнительного финансирования из внебюджетных источников (кроме добровольных пожертвований и родительской платы), в том числе от приносящей доход деятельности;
- учреждение дополнительного образования, имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки (при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат);
- проведение на базе учреждения дополнительного образования мероприятий регионального и федерального значения.

4.4. Оплата труда работников учреждения дополнительного образования производится на основании трудовых договоров между руководителем организации и работниками.

## 5. Расчет заработной платы работников

5.1. Месячная заработная плата работников учреждения дополнительного образования определяется по следующей формуле:

$$Z_n = Od + K + C + B_{cx}, \text{ где:}$$

**Z<sub>n</sub>** – месячная заработная плата;

**Od** – оклад (должностной оклад);

**K** – компенсационные выплаты;

**C** – стимулирующие выплаты;

**B<sub>cx</sub>** – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$Od = B \times K_c \times K_n, \text{ где:}$$

**B** – оклад по ПКГ (Приложение 2);

---

<sup>2</sup> В случае, если на момент принятия локального акта образовательного учреждения доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала будет меньше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

$K_c$  - коэффициент удорожания по местонахождению организации дополнительного образования (город - 1, село - 1,25)<sup>3</sup>;

$K_n$  – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и коэффициент постоянных повышающих надбавок, остальные части заработной платы выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утверждённого объёма фонда оплаты труда.

Таблица 1

**Рекомендуемые размеры постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы**

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер $K_n$	Примечания
1.	Всем работникам при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.
1.1.	-высшая квалификационная категория	1.4	
1.2.	-первая квалификационная категория	1.2	
1.3.	-вторая квалификационная категория	1.1 <sup>4</sup>	Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту. После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
2.	Работникам за стаж непрерывной работы		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам,

<sup>3</sup> Применяется только в отношении педагогических работников.

<sup>4</sup> Сохраняется в течение срока, на который категория была присвоена с соответствии с п.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209, в случае аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности коэффициент не применяется.

	(выслугу лет). При стаже:		<p>для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы.</p> <p>В стаж непрерывной работы включается:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- время работы в данном учреждении;</li> <li>- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;</li> <li>- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;</li> <li>- для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.</li> </ul>
2.1.	- от 3 до 5 лет	1.05	
2.2.	- от 5 до 10 лет	1.10	
2.3.	- от 10 до 15 лет	1.15	
2.4.	- свыше 15 лет	1.20	
3.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...»),	1.2	



	«Заслуженный ...»);		
3.4.	-при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в организациях дополнительного образования со дня заключения трудового договора. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в организации дополнительного образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в организации дополнительного образования в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания профессиональной образовательной организаций либо образовательной организации высшего образования.
4.1.	- с организацией дополнительного образования, расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	1.2	
4.2.	- с организацией дополнительного образования, расположенной в городской местности или в поселке городского типа, при наличии диплома с отличием;	1.25	
4.3.	- с организацией дополнительного образования, расположенной в сельской местности;	1.25	
4.4.	- с организацией дополнительного образования, расположенной в сельской местности, при наличии диплома с отличием.	1.3	

5.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1)$$

5.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

5.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников в организации дополнительного образования.

Размер месячного оклада (должностного оклада) педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$Oд = \frac{B \times K_c \times K_n \times \Phi_n \times K_{об}}{Нчс} \times K, \text{ где:}$$

**Oд** – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение 2);

**K<sub>c</sub>** - коэффициент удорожания по местонахождению организации дополнительного образования (город - 1, село - 1,25);

**K<sub>n</sub>** – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

**Φ<sub>n</sub>** - фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

**K<sub>об</sub>** – коэффициент за наличие высшего образования (1,1); средне-специального образования (1,05);

**Нчс** - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

В пределах фонда оплаты труда в организациях дополнительного образования педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

**K** - индивидуальный коэффициент для организации дополнительного образования с учетом месячного ФОТ педагогов, который рассчитывается по формуле

$$K = \frac{\Phi OT}{\Phi OT_{\phi}},$$

где:

**ΦOT** – фонд оплаты труда педагогов, полученный при распределении фонда оплаты труда организации дополнительного образования;

$\Phi OT_{\phi}$  – фонд оплаты труда педагогов, фактически сложившийся при расчете заработной платы педагогических работников.

Индивидуальный коэффициент (К) не может быть менее 1, в случае если при расчете значение (К) меньше 1, то применяется (К) = 1.

## 6. Расчет заработной платы руководителей

6.1. Заработная плата руководителя формируется из оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

$Z_{пр} = O_{др} + C_{р} + M_{пр}$ , где:

$Z_{пр}$  – заработная плата руководителя;

$O_{др}$  – оклад (должностной оклад) руководителя;

$C_{р}$  – стимулирующие выплаты руководителя;

$M_{пр}$  – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя формируется на основе средней заработной платы работников, сложившейся в организации дополнительного образования за год, предшествующий расчётному, и надбавок:

- за группу оплаты труда по объемным показателям;

- по итогам аттестации;

- за государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание.

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$O_{др} = CZ_{п_{00}} \times K_{гот} \times K_{зв} + K_{кв}, \text{ где:}$$

$O_{др}$  - оклад руководителя;

$CZ_{п_{00}}$  – средняя заработная плата работников, сложившаяся в организации дополнительного образования за год, предшествующий расчётному;

$K_{гот}$  – коэффициент за группу оплаты труда;

$K_{зв}$  – коэффициент за государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание;

$K_{кв}$  – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации, утверждаемой приказом учредителя организации дополнительного образования.

Средняя заработная плата работников определяется путем деления среднегодового фонда оплаты труда (суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера, без учета выплат социального характера, выходного пособия и окончательного расчета) работников организации дополнительного образования за исключением фонда

оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл. бухгалтер) на штатную численность работников, за исключением штатной численности административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл. бухгалтер).

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение организации дополнительного образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности организации дополнительного образования, характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией (Приложение 3). Положение о порядке отнесения организации дополнительного образования к группам по оплате труда руководителей утверждается учредителем.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей.

Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций дополнительного образования устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

За руководителями организаций дополнительного образования, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Рекомендуется следующий размер коэффициента за группу оплаты труда руководителей:

- 1 группа –  $K_{\text{гот}} = 2,0$ ;
- 2 группа –  $K_{\text{гот}} = 1,75$ ;
- 3 группа –  $K_{\text{гот}} = 1,5$ ;
- 4 группа –  $K_{\text{гот}} = 1,25$ .

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителя может быть уменьшен или увеличен в зависимости от объёма фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, рассчитанного в соответствии с п 4.3. настоящего Положения.

Размер должностного оклада руководителя вновь открываемых организаций дополнительного образования устанавливается учредителем сроком на 1 год.

6.3. Фонд премирования руководителя состоит из 4 квартальных премий и 1 материальной помощи к очередному отпуску в размере оклада руководителя с установленными надбавками.

Размер стимулирующих выплат руководителя организации дополнительного образования рассчитывается ежеквартально по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТ}_{\text{стр(к)}} \times K_{\text{стр}}, \text{ где:}$$

$C_p$  – размер стимулирующей выплаты руководителя организации дополнительного образования;

$\text{ФОТ}_{\text{стр(к)}}$  – плановый фонд стимулирования руководителя за квартал;

$K_{\text{стр}}$  – коэффициент стимулирования руководителя, который рассчитывается в зависимости от достижения организацией дополнительного образования показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных государственным (муниципальным) заданием, и эффективности деятельности руководителя (Приложение 4). Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования организаций дополнительного образования по группам в зависимости от их типов. Диапазон  $K_{\text{стр}}$  устанавливается в пределах от 0 до 1.

6.4. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки определяются трудовым договором.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей организаций дополнительного образования, главных бухгалтеров устанавливаются в размере на 10 % - 50% ниже должностных окладов руководителей (без учета выплат за государственные награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание, а также повышающей надбавки по итогам аттестации).

Сумма повышающей надбавки заместителям утверждается приказом руководителя организации дополнительного образования, но не более суммы повышающей надбавки руководителю.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

6.6. В трудовом договоре с руководителем организации дополнительного образования могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от внебюджетной деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

## 7. Выплаты компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

7.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных, и иных особых условиях труда, и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями работы – не менее 4 % от должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие общественной работе), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

7.4. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **8. Стимулирующие выплаты**

8.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам организации дополнительного образования в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе единых региональных критериев и показателей по каждой категории

работников, занятых в организации дополнительного образования, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Данные критерии и показатели могут быть дополнены на уровне учредителей организации дополнительного образования и на уровне самих организаций.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение 5) являются неотъемлемой частью данного Положения.

Руководитель организации дополнительного образования обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев, показателей и условий их выплаты.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

8.2. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;
- при нарушении правил ведения документации.

8.3. Руководитель организации дополнительного образования, учитывая мнение профсоюзной организации, представляет в орган общественно-государственного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и

показателей деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом общественно-государственного управления организации дополнительного образования, наделенным соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

## **9. Выплаты социального характера**

9.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты к юбилейным датам. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

9.2. Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников и не должна превышать должностного оклада.

9.3. По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении, в связи с выходом на пенсию;
- единовременная выплата в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет).

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления организации дополнительного образования, наделенного соответствующими полномочиями.

## **10. Другие вопросы оплаты труда работников**

В организации дополнительного образования предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического и младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом.

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

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.



В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Приложение 1  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных образовательных  
учреждений дополнительного образования  
Новоусманского муниципального района  
Воронежской области.

**Рекомендации по формированию штатного расписания руководящих работников, административно-хозяйственного, педагогического и младшего обслуживающего персонала организаций дополнительного образования**

№ п/п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от численности				Примечание
		до 200	до 500	до 1000	от 1001	
<b>1.</b>	<b>Руководители</b>					
1.1.	Директор	1	1	1	1	
1.2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной (учебно-методической) работе	-	-	1	1	
1.3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	-	-	1	1	
1.4.	Заведующий хозяйством	1	1	-	-	
1.5.	Заведующий филиалом	1 при наличии филиала				
1.6.	Главный бухгалтер	1	1	1	1	
1.7.	Бухгалтер	0,5	0,5	1	2	

1.8.	Заведующий отделом по основной деятельности, отделением дополнительного образования	1	1	1	1	по каждому направлению деятельности при наличии не менее 8-10 объединений по интересам
1.9.	Заведующий учебно-методическим кабинетом	1				вводится при наличии 3 штатных единиц методистов
1.10.	Методист	1				по каждому направлению деятельности при наличии не менее 150 обучающихся в объединениях по интересам
<b>2.</b>	<b>Педагогический и учебно-вспомогательный персонал</b>					
2.1.	Педагог дополнительного образования	1	1	1	1	На каждую группу при часовой нагрузке Первый год обучения - 15 чел. Второй год обучения - 12 - 14 чел. Третий год обучения - 10 - 12 чел.
2.2.	Педагог-организатор	1	1	2	3	
2.3.	Педагог социальный	-	-	1	1	
2.4.	Педагог-психолог	-	-	1	1	
2.5.	Секретарь	0,5	0,5	1	1	
2.6.	Художник-оформитель	0,5	0,5	1	2	
2.7.	Инженер-программист	1				на учреждение при наличии не менее 10 компьютеров
2.8.	Лаборант	1				при наличии оборудованной лаборатории
2.9.	Культурорганизатор	-	-	1	1	из расчета на 800 обучающихся

2.10.	Инспектор по кадрам	0,5	1	1	1	при ведении учета личного состава учреждения в зависимости от общего количества работников: от 50 до 150 151 и более
2.3.	Инженер-энергетик	1				при наличии встроенной трансформаторной электростанции, находящейся на балансе учреждения
2.4.	Кладовщик	1				на учреждение при наличии склада
	Уборщик служебных помещений	0,5				из расчета на 250 кв. метров убираемой площади (в учреждениях с наличием печного отопления - на 200 кв. метров) на односменную работу учреждения, но не менее 0,5 штатной единицы на учреждение при наличии бассейна из расчета на 250 кв. метров убираемой площади помещений плавательного бассейна
2.5.	Водитель	1				1 на единицу транспортного средства

2.6.	Оператор котельной (кочегар)	1	В смену, при работе на твердом топливе количество ставок/в смену количество котлов / суммарная производительность котлов, Гкал/ч <b>0,8 / 1 / 0,1-4</b> <b>0,9 / 2 / 0,1-4</b> <b>1 / 3 / 0,1-4;</b> 1 / 4,1-20; 1/ 20,1-150 <b>1,4/ 4 / 0,1-4;</b> 2 / 4,1-20 <b>1,8/ 5-10 / 0,1-4</b> <b>2/ 3-10 / 4,1-20; 2-5 / 20,1-150</b> <b>3 / 6-10 / 20,1-150</b>
	Кастелянша	1	при наличии структурного подразделения «туристическая база»
	Заведующий производственной (учебно-производственной) мастерской	1	при наличии производственной (учебно-производственной) мастерской
	Слесарь-ремонтник	0,5	из расчета на 10 единиц станков, машин, автомобилей
	Заведующий костюмерной	0,5/1	при наличии концертных (театральных) костюмов: до 500/ 501 и более

	Заведующий лабораторией	1	учебно-опытного участка площадью не менее 1 га/круглогодично работающей теплицы (оранжереи) площадью не менее 250 кв. метров
	Рабочий по уходу за животными	0,5	при наличии уголка живой природы и объединений по интересам экологической направленности
	Инструктор по физкультуре	0,5	при наличии бассейна из расчета на 40 обучающихся, с которыми проводятся занятия по плаванию
	Оператор хлораторной установки	0,5/1	при наличии хлораторной установки в бассейне при численности обучающихся плаванию: до 160/ 160 и более
	Гардеробщик	в смену на один гардероб	устанавливается на круглый год при наличии мест в каждом гардеробе учреждения
		0,86	до 100
		0,97	101-200
		1,18	201-300
		1,39	301-400
		1,6	401-500
		1,81	501-600
		2,02	601-700
		2,23	701-800
		2,44	801-900
		2,65	901-1000
		2,86/ и далее по 0,21 ставки за 100 человек	1001-1100

	Рабочие, занятые обслуживанием и ремонтом инженерного оборудования зданий: слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике	таблица 2	Распределение слесарей-сантехников, электромонтеров по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарей по контрольно-измерительным приборам и автоматике по профессиям и рабочим местам производится руководителем учреждения в зависимости от производственной необходимости и фактической нагрузки рабочих соответствующих профессий в пределах общей нормативной численности
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	таблица 2	вводится в пределах общей нормативной численности рабочих вместо профессий столяра, слесаря-сантехника, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесаря по контрольно-измерительным приборам и автоматике, если невозможно установить профессии рабочих по отдельным наименованиям
	Столяр	таблица 3	
	Сторож	1	из расчета в смену на пост

	Дворник	1	территория с усовершенствованным покрытием: асфальтобетонные, цементобетонные, железобетонные или армобетонные сборные, мостовые из брусчатки и мозаики, сборные из мелкогабаритных бетонных плит (далее - территория с усовершенствованным покрытием) - 4400 кв. м
	Художественный руководитель	1	при наличии ансамбля песни и танца с числом не менее 300 участников
	Балетмейстер	1	при наличии хореографического коллектива не менее 150 человек
	Хормейстер	1	при наличии хорового коллектива не менее 150 человек
	Директор оркестра	1	при наличии оркестра не менее 100 человек
	машинист сцены	0,5	при наличии оборудованного зала на 250 мест
	Осветитель	0,5	при наличии оборудованного зала на 250 мест
	Радиотехник	0,5	при наличии оборудованного зала на 250 мест



Приложение 2  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных образовательных  
учреждений дополнительного образования  
Новоусманского муниципального района  
Воронежской области.

**Рекомендуемые минимальные оклады по профессионально -  
квалификационным группам (ПКГ) должностей работников образовательных  
организаций**

**1. Профессиональная квалификационная группа  
должностей рабочих первого уровня (№ 248н)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (охранник); вахтер; уборщик производственных и служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша; оператор заправочной станции	5 554

**2. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих  
второго уровня (№ 248н)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5610
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5670

**3. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих  
первого уровня (№ 247н)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад

1 квалификационный уровень	делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; кассир; комендант; калькулятор; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов	5670
----------------------------	--	------

#### 4. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник	5730
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством;	5790
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	5850
4 квалификационный уровень	механик	5930

#### 5. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; психолог; инженер-программист; инженер по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам; сурдопереводчик; экономист; юрисконсульт	6100
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6230
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6300
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6410
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	6540

#### 6. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров	6680
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог)	6810
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	6910

**7. Профессиональная квалификационная группа должностей работников  
учебно-вспомогательного персонала первого уровня (№ 216н)**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Рекомендуемый минимальный оклад</b>
1 квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя	6220

**8. Профессиональная квалификационная группа должностей работников  
учебно-вспомогательного персонала второго уровня (№ 216н)**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Рекомендуемый минимальный оклад</b>
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	6400
2 квалификационный уровень	старший дежурный по режиму	6615

**9. Профессиональная квалификационная группа должностей  
педагогических работников (№ 216н)**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Рекомендуемый минимальный оклад</b>
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	6820
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7020
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7245
4 квалификационный уровень	руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	7520

**10. Профессиональная квалификационная группа должностей  
руководителей структурных подразделений (№ 216н)**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Рекомендуемый минимальный оклад</b>
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	7630
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений начального и среднего	7790

	профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер дошкольного образовательного учреждения (подразделения)	
3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	7960

### **11. Профессиональная квалификационная группа «средний медицинский и фармацевтический персонал» (№ 526)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре;	
2 квалификационный уровень	помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая;	
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу;	
4 квалификационный уровень	фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер-лаборант;	
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра (фельдшер); заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом – фельдшер (медицинская сестра)	6615

Приложение 3

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования Новоусманского муниципального района Воронежской области.

**Примерные объемные показатели, характеризующие масштаб управления организацией дополнительного образования**

Таблица 1

№ п/п	Направления	Условия	Количество баллов
1.	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства Российской Федерации	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов	50
		Замечания контрольных и надзорных органов (за каждое)	-2
2.	Реализация государственного (муниципального) задания	Выполнение государственного (муниципального задания)	30
		Не выполнение государственного	- 30
3.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие совета родителей	5
		Наличие совета учащихся	5
		Наличие профсоюзной организации	5
		Наличие попечительского совета	5
4.	Информационная открытость	наличие сайта, полнота и частота обновления информации	10
		участие в процедурах независимой оценки качества образования	10
5.	Наличие системы электронного документооборота в ОО	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе автоматизированных рабочих мест (АРМ) педагогов (объединённых в локальную сеть и имеющих выход в Интернет). за каждое рабочее место	10 5

6.	Укомплектованность штата учреждения: -в соответствии со штатным расписанием; -в соответствии с лицензионными требованиями	За каждого работника. Дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию. Дополнительно за наличие: тьютора для работы с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами, концертмейстера и др.	1  0,5  1  1 за каждого
7.	Реализация социокультурных проектов на базе ОО	За каждый проект с привлечением местного сообщества	5
8.	Сохранность контингента обучающихся в пределах реализации образовательной программы	За каждого обучающегося.	0,5
9.	Наличие необходимого ресурсного обеспечения образовательного процесса в ОО	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за наличие бассейна;</li> <li>- за наличие спортивного зала (площадью не менее 75 м<sup>2</sup>);</li> <li>- за наличие актового зала;</li> <li>- за наличие тренажёрного зала (или оборудованной тренажёрами зоны);</li> <li>За наличие библиотеки</li> <li>- за наличие помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.).</li> <li>Наличие автотранспортных средств (за каждую единицу)</li> <li>- за наличие котельной на твёрдом топливе;</li> <li>- за наличие газовой котельной;</li> <li>- за наличие септиков;</li> <li>- за наличие гаражей и других капитальных надворных построек.</li> <li>- за наличие оборудованных игровых площадок;</li> <li>- за наличие оборудованных спортивных площадок;</li> <li>- за наличие огорода, зеленого уголка,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>20</li> <li>10</li> <li>10</li> <li>5</li> <li>5</li> <li>5 за каждое</li> <li>5</li> <li>20</li> <li>10</li> <li>5 за каждый, но не более 10</li> <li>3 за каждое строение, но не более 15</li> <li>5</li> <li>5</li> <li>5</li> <li>5</li> </ul>

10.	Реализация проектов сетевого взаимодействия по реализации дополнительных образовательных программ с ОО различных типов	За каждый договор с образовательной организацией и иными организациями.	10
11.	Наличие соглашений (договоров) о сотрудничестве в реализации дополнительных образовательных программ с социальными партнерами	За каждый договор	10
12.	Развитие (обновление) содержания дополнительных образовательных программ	За каждую	10
13.	Реализация дополнительных образовательных программ, направленных на: -выявление и развитие одаренных детей; - работу с детьми с особыми потребностями в образовании (дети- инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети- сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.) Наличие системы поддержки (тьюторства), обеспечения индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся		10  20  10
14.	Наличие системы отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся (стартовая, промежуточная и итоговая диагностика)		20
15.	Обеспечение в ОО психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса, детей, требующих повышенного педагогического внимания при реализации		10

16.	Использование дистанционных технологий при реализации дополнительных	За каждого обучающегося	0,5
17.	Участие обучающихся и результативность (наличие победителей и призеров) в мероприятиях (конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях) регионального, межрегионального, окружного, федерального и международного уровней	За каждого победителя или призера Международный уровень Победители призеры Всероссийский Победители призеры Окружной Победители призеры Региональный Победители Призеры Муниципальный Победители призеры	10 7 7 5 5 3 5 3 3 2
18.	Реализация дополнительных образовательных программ в целях профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки обучающихся	За каждую программу	2
19.	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки, реализуемых в	За каждого обучающегося	2
20.	Удовлетворенность детей и законных представителей качеством предоставляемых образовательных услуг, выполняемых работ	Проведение независимого мониторинга (электронное голосование за каждый положительный отзыв)	0,2
21.	Количество программ, реализуемых на платной основе	За каждую программу	10



22.	Создание условий для профессионального совершенствования педагогических кадров ОО (наличие методического сопровождения (функционирование методистов, методической службы, методических объединений специалистов, проведение семинаров, отслеживание своевременного повышения квалификации)		20
23.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, специалистов из других сфер экономики		35
24.	Периодичность повышения квалификации руководителя по тематике менеджмента и управления в образовании		10
25.	Использование механизмов государственно-частного партнерства		15
26.	Наличие автотранспортных средств.	За каждую единицу.	5
27.	Наличие собственных (состоящих на балансе) котельной, очистных и других сооружений.	- за наличие котельной на твёрдом топливе;- за наличие газовой котельной;	20
28.	Наличие оборудованных участков, площадок на территории ОО.	- за наличие оборудованных игровых площадок; - за наличие оборудованных спортивных площадок; - за наличие огорода, зеленого уголка, сада.	5 5
29.	Наличие сетевых форм реализации основной образовательной программы дошкольного образования, осуществляемых с учётом федеральных и региональных рекомендаций (при наличии заключённых договоров между образовательными организациями).	За каждый договор с образовательной организацией.	10

30.	Количество мероприятий, проведённых организацией дополнительного образования на своей базе, обеспечивающих распространение положительного опыта	За каждое мероприятие, проведённое на уровне: -образовательного округа (в т.ч. городского района); - муниципалитета; - региона (федерации).	5
31.	Наличие собственной		10
32.	Объём привлечённых средств из внебюджетных источников (кроме добровольных пожертвований родителей,	- до 50,0 тыс. руб. за год; - от 50,0 до 200,0 тыс. руб. за год; - свыше 200,0 тыс. руб. в год.	5 10
33.	Наличие у организации дополнительного образования статуса инновационной (стажировочной) площадки.	За каждую площадку, функционирующую: -на региональном уровне; -на федеральном уровне.	10
34.	ИТОГО максимально		700

При установлении группы по оплате труда руководителя организации дополнительного образования контингент обучающихся (воспитанников) определяется по списочному составу на начало учебного года.

**Группы оплаты труда для руководителя организации дополнительного образования в зависимости от суммы баллов.**

Таблица 2

<b>I группа</b>	<b>II группа</b>	<b>III группа</b>	<b>IV группа</b>
свыше 600	до 600	до 400	до 200

Приложение 4  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных образовательных  
учреждений дополнительного образования  
Новоусманского муниципального района  
Воронежской области.

**Показатели эффективности работы руководителей образовательных учреждений дополнительного образования (далее ОУ), расположенных на территории Новоусманского муниципального района.**

№ п/п	Критерии деятельности	Оценка критерия
<b>1.</b>	<b>Качество и общедоступность дополнительного образования в учреждении</b>	<b>75</b>
1.1.	<i>Наличие долгосрочных образовательных программ (от 3 лет и более)</i>	<b>5</b>
1.2.	1. Количество 1 мест в областных конкурсах, соревнованиях, конференциях	<b>6</b>
	2 мест	<b>4</b>
	3 мест	<b>2</b>
	2. Количество 1 мест в Российских конкурсах, соревнованиях, конференциях	<b>8</b>
	2 мест	<b>6</b>
	3 мест	<b>4</b>
1.3.	Организация проведения районных семинаров, совещаний, мастер-классов по вопросам повышения качества образования (указывать конкретные мероприятия и категории участников)	<b>15</b>
1.4.	Взаимодействие с родителями : род. собрания, гостиные, круглые столы ( с предоставлением протоколов).	<b>15</b>
1.5.	Создание условий для реализации программ дополнительного образования детей	<b>5</b>
1.6.	Сохранность контингента	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</b>	<b>70</b>
2.1.	Соответствие всем требованиям Санитарных правил и норм (наличие предписаний и представлений органов госпожнадзора и санэпиднадзора)	<b>20</b>
2.2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	<b>10</b>
2.3.	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, раздевалок,	<b>10</b>

	душевых).	
2.4.	Эстетические условия оформления здания, кабинетов, наличие ограждения и состояние прилегающей территории	20
2.5.	Соблюдение ТБ на занятиях и во внеурочное время; отсутствие несчастных случаев	10
<b>3.</b>	<b>Кадровые ресурсы учреждения</b>	<b>40</b>
<b>3.1.</b>	Укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими соответствующую квалификацию. <i>Под соответствующей квалификацией понимается наличие педагогического образования (квалификации "учитель", "преподаватель") и соответствие полученной специальности (в том числе курсовая подготовка для педагогов дополнительного образования) по диплому преподаваемому предмету:</i>	<b>20</b>
	всего преподавателей,	
	из них :	
	высшая категория	
	первая категория	
	вторая категория	
	соответствие полученной специальности по диплому	
<b>3.2.</b>	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	<b>10</b>
<b>3.3.</b>	Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, внедрение новых образовательных технологий	<b>10</b>
<b>4.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	<b>75</b>
<b>4.1.</b>	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	<b>10</b>
<b>4.2.</b>	Исполнительская дисциплина, исполнение нормативно-правовых документов в отделе образования и иных организациях	<b>30</b>
<b>4.3.</b>	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решений конфликтных ситуаций	<b>15</b>
<b>4.4.</b>	Объемы привлеченных внебюджетных средств	<b>10</b>
<b>4.5.</b>	Благоприятный психологический климат в т/о ( <i>по результатам анкеты</i> ).	<b>10</b>
<b>5.</b>	<b>Сохранение здоровья воспитанников в образовательном учреждении</b>	<b>10</b>
<b>5.1.</b>	Стабильность физического и психического здоровья воспитанников	<b>10</b>
<b>ВСЕГО</b>		<b>270</b>

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования Новоусманского муниципального района Воронежской области.

**Показатели, для начисления стимулирующей части оплаты труда педагогов, методистов, заместителей руководителя учреждения дополнительного образования**

<b>КРИТЕРИЙ</b>	<b>Балл</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛЬ Педагог дополнительного образования, педагог-организатор</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛЬ Методист, педагог-психолог, социальный педагог</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛЬ Заместитель руководителя</b>
Участие в работе по обеспечению наполняемости детей в объединение	5	Количество детей, привлеченных в объединение, не менее 90% (от наполняемости группы).		Количество детей, привлеченных в объединения, не менее 90% (от наполняемости организации).
Сохранение контингента обучающихся по программам в объединении дополнительного образования в течение всего срока обучения (не менее 98% от наполняемости объединения).	20	Количество обучающихся по программе объединения в течение учебного года, не менее 80% (от детей, привлеченных в объединение).		Количество обучающихся по программе объединения в течение учебного года, не менее 80% (от детей, привлеченных в объединение).
Участие в работе по вовлечению в объединения детей из группы социального риска, детей с ограниченными возможностями здоровья (не менее 10-20% от наполняемости объединения)	5	Доля детей из группы социального риска, детей с ограниченными возможностями здоровья, вовлеченных в объединения детей (не менее 10% от наполняемости объединения).	Количество разработанных образовательных программ, ориентированных на детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).	Доля детей из группы социального риска, детей с ограниченными возможностями здоровья, вовлеченных в объединения детей (не менее 10% от наполняемости объединения).
				Наличие сайта (странички) образовательной организации.

		Количество одаренных детей, продолжающих обучение после завершения базового курса по программе	Количество разработанных на качественном высоком уровне методических материалов, обобщение передовых технологий и методик в проведении учебных занятий(не менее 1 в год)	Количество разнообразных направлений и программ дополнительного образования детей, в т.ч. программ, ориентированных на детей с ограниченными возможностями здоровья.
Разработка (совершенствование), обновление содержания реализуемых образовательных программ (не реже 1 раза в 2 года в зависимости от периода реализации программ)	10	Количество разработанных или содержательно обновленных программ объединения (не реже 1 раза в 2 года)	Количество обучающих семинаров, методических мероприятий, направленных на повышение квалификации педагогических работников	
Организация и проведение с обучающимися массовых мероприятий различного уровня (не реже 1 мероприятия в год)	10	Количество проведенных на высоком организационно - методическом уровне массовых мероприятий различного уровня с обучающимися (не менее 2 мероприятий в год)		Количество проведенных на высоком организационно - методическом уровне массовых мероприятий различного уровня с обучающимися (не менее 2 мероприятий в год по каждому направлению)
Обеспечение участия обучающихся (подготовка и сопровождение) в мероприятиях, конкурсах, фестивалях, обучающих мастер-классах различного уровня (международного, всероссийского, регионального, муниципального), в том числе проводимых в рамках	10	Доля обучающихся, принявших участие в конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях, в том числе в рамках ПНПО, областного календаря, олимпиадах различного уровня (не менее 50%).	Количество индивидуальных консультаций (методической помощи), оказанных педагогам, работающим в инновационном режиме.	Доля обучающихся, принявших участие в конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях, в том числе в рамках ПНПО, областного календаря, олимпиадах различного уровня (не менее 50%).

<p>приоритетного национального проекта "Образование" и областного календаря массовых мероприятий с обучающимися (участие одного обучающегося не менее чем в 5 мероприятиях различного уровня)</p>				
<p>Обеспечение результативности участия коллективов, обучающихся (индивидуальное сопровождение одаренных детей) в соревнованиях, конкурсах и иных мероприятиях различного уровня: - международный (победа-25%, лауреат-10%), - ПНПО (победа-20%, участие-10%), - областной (победа-15%, участие-5%), - межмуниципальный (победа-10%, участие-5%), - муниципальный (победа-5%), учреждение</p>	<p>от 5 до 25</p>	<p>Наличие (количество) победителей и призеров в соревнованиях, конкурсах и иных мероприятиях различного уровня: - международный, ПНПО, областной, межмуниципальный, муниципальный, учреждение</p>	<p>Количество индивидуальных консультаций (методической помощи), оказанных молодым педагогам (работающим не более 2 лет)</p>	<p>Наличие (количество) победителей и призеров в соревнованиях, конкурсах и иных мероприятиях различного уровня: - международный, ПНПО, областной, межмуниципальный, муниципальный, учреждение</p>
			<p>Количество публикаций в научных сборниках, журналах, местной прессе, методических пособиях (не менее 1 в год)</p>	<p>Создание условий (укрепление материально технической базы, приобретение необходимого оборудования, материалов) для выявления и развития молодых талантов и детей с высокой мотивацией к обучению (не</p>

				менее 10% от дохода по платным услугам).
Ведение не менее 1 занятия в неделю на базе образовательных организаций	20	Количество часов (занятий) в неделю, организованных на базе образовательного учреждения (школа, интернат, начальное профессиональное образование). Не менее 4 часов в неделю.	Количество проведенных на высоком организационно - методическом уровне массовых мероприятий различного уровня с обучающимися (не менее 2 мероприятий в год)	Количество договоров (соглашений) о сотрудничестве и реализации дополнительных образовательных программ в образовательных организациях (школы, интернаты, начальное профессиональное образование)
<i>Методическое обеспечение, сопровождение и индивидуальное развитие педагога</i>				
Наличие публикаций в научных сборниках, журналах, местной прессе, методических пособиях (не менее 1 в год)	10	Количество публикаций в научных сборниках, журналах, местной прессе, методических пособиях (не менее 1 в год)	Количество научно-практических конференций, конкурсов профессионального мастерства и иных конкурсов различного уровня (международного, всероссийского, регионального), в которых педагог принял участие. (Не менее 1 в год)	
Ведение экспериментальной работы по разработке и внедрению авторских программ.	10	Количество разработанных и внедренных авторских программ, образовательных технологий, методик дополнительного образования детей. (не менее 1 программы в 2 года)		Внедрение авторских программ, обновление содержания, разработка образовательных технологий, методик дополнительного образования детей не менее 1 программы в 2 года по каждому направлению



Участие в научно-практических конференциях, участие в конкурсах профессионального мастерства и иных конкурсах различного уровня (международного, всероссийского, регионального) не реже 1 р в год	5	Количество научно-практических конференций, конкурсов профессионального мастерства и иных конкурсов различного уровня (международного, всероссийского, регионального), в которых педагог принял участие. (Не менее 1 в год)		Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства и иных конкурсах различного уровня (международного, всероссийского, регионального): победа - 25%, призер - 15%
Участие в работе методического объединения, педагогических советах, семинаров, конференций и иных мероприятиях (не реже 2 раз в год)	5			Доля молодых специалистов (не менее 30%), работающих в организации.
Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства и иных конкурсах различного уровня (международного, всероссийского, регионального): победа - 25%, призер - 15%	15-25	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства и иных конкурсах различного уровня (международного, всероссийского, регионального): победа - 25%, призер - 15%		Доля работников, вовлеченных в систематический процесс повышения квалификации управленческих и педагогических кадров ( не менее 90%)
Количество подготовленных и проведенных открытых учебных занятий и мероприятий (не реже 1 раза в год).	10	Количество подготовленных и проведенных открытых учебных занятий и мероприятий (не реже 1 раза в год).		
Обеспечение выполнения индивидуального плана профессионального развития педагога	20			
<b><i>Уровень социально-психологической поддержки обучающихся, сохранение здоровья и организация</i></b>				

<b>работы с родителями</b>				
Обеспечение социально-психологической поддержки обучающихся, санитарно-гигиенических условий, безопасности и сохранения здоровья	10			
Организация работы по взаимодействию с родителями не реже 2 раз в год (наличие не менее 50% состава родителей в родительском комитете в объединении).	10	Количество заседаний родительского комитета объединения( не менее 2 в год).		Количество выполненных решений заседаний родительского комитета учреждения.
Участие в организации летнего образовательного отдыха детей (организация профильных смен, иных познавательных, тематических экспериментальных форм отдыха, не менее 5 дней в каникулярное время или летний период).	20	Вовлечение не менее 50 % обучающихся в различные формы отдыха (профильные смены, иные тематические формы отдыха) в летний период и каникулярное время.		Количество профильных смен или иных форм отдыха в летний период и каникулярное время. Количество обучающихся, вовлеченных в различные формы летнего образовательного отдыха и каникулярное время.