Об утверждении примерного Положения

об оплате труда работников

муниципальных казенных организаций

дополнительного образования

Павловского муниципального района

Воронежской области

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012№ 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в целях исполнения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», распоряжением Правительства Воронежской области от 28.02.2013№ 119-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Воронежской области «Изменения в отраслях социальной сферы направленные на повышение эффективности образования и науки», принимая во внимания приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017 № 1576 «Об утверждении примерных положений об оплате труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики», приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 27.06.2022 № 927 «О внесении изменений в приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017 № 1576», администрация Павловского муниципального района Воронежской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловский Центр детского творчества» Павловского муниципального района, согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловская станция юных техников» Павловского муниципального района, согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

1.3. Положение об оплате труда работников муниципального казенного

учреждения дополнительного образования «Павловская станция юных натуралистов» Павловского муниципального района, согласно приложению № 3 к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Павловского муниципального района Воронежской области:

1) от 14.06.2018 № 378 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных организаций дополнительного образования

Павловского муниципального района и внесении изменений в некоторые правовые акты администрации Павловского муниципального района»;

2) от 31.07.2018 № 487 «О внесении изменений в постановление администрации Павловского муниципального района Воронежской области от 14.06.2018 № 378 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных организаций дополнительного образования Павловского муниципального района и внесении изменений в некоторые правовые акты администрации Павловского муниципального района»;

3) от 28.12.2019 № 997 «О внесении изменений в постановление администрации Павловского муниципального района Воронежской области от 14.06.2018 № 378 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных организаций дополнительного образования Павловского муниципального района и внесении изменений в некоторые правовые акты администрации Павловского муниципального района»;

4) от 25.11.2020 № 778 «О внесении изменений в постановление администрации Павловского муниципального района Воронежской области от 14.06.2018 № 378 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных организаций дополнительного образования Павловского муниципального района и внесении изменений в некоторые правовые акты администрации Павловского муниципального района»;

5) от 09.12.2021 № 872 «О внесении изменений в постановление администрации Павловского муниципального района Воронежской области от 14.06.2018 № 378 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных организаций дополнительного образования Павловского муниципального района и внесении изменений в некоторые правовые акты администрации Павловского муниципального района»;

6) от 27.04.2022 № 280 «О внесении изменений в постановление администрации Павловского муниципального района Воронежской области от 14.06.2018 № 378 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных организаций дополнительного образования Павловского муниципального района и внесении изменений в некоторые правовые акты администрации Павловского муниципального района»;

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.09.2022 года.

4. Опубликовать настоящее постановление в муниципальной газете «Павловский муниципальный вестник».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Павловского муниципального района Рублевскую Е.Н.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава администрации  Павловского муниципального района  Воронежской области | М.Н.Янцов |

Приложение № 1

к постановлению

администрацииПавловского

муниципальногорайона

от «14» июня 2018 г. № 378

Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловский Центр детского творчества» Павловского муниципального района

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловский Центр детского творчества» Павловского муниципального района (далее - Положение), (далее – организация дополнительного образования) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001№ 197-ФЗ, Федеральным законом от 29.12.2012№ 273 – ФЗ«Об образовании в Российской Федерации»,УказомПрезидента Российской Федерации от 7 мая 2012№ 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,распоряжением Правительства РФот 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»,приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017 № 1576 «Об утверждении примерных положений об оплате трудав образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики».

1.1. Положение определяет:

а)порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников организации дополнительного образования (далее – Организация) за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

б) размеры рекомендуемых минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

в) 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;

г) 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:

а) 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»;

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

в) 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 общеотраслевых профессий рабочих».

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

а) 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;

б) достигнутого уровня оплаты труда;

в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

д) мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью 3 статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;

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

ж) систем нормирования труда, определяемых работодателемс 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);

з) перечня видов выплат компенсационного характера;

и) перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

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), и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих 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 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 организацией 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 организации дополнительного образования, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

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

# 3. Формирование фонда оплаты труда.

Формирование фонда оплаты труда организации дополнительного образования осуществляется в пределах объема средств организации на текущийфинансовый год, определенного в соответствиис учетом особенностей образовательных программ, реализуемых организацией, а также эффективности их реализации, количества обучающихся и отражается в бюджетной смете (для казенных организаций).

# 4. Распределение фонда оплаты труда

4.1.Фонд оплаты труда организации дополнительного образования состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТдоо = ФОТб + ФОТст.

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТдоо х S где:

S – стимулирующая доля ФОТдоо(до 30%) (В ред. пост. от 28.12.2019 № 997).

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя (руководитель организации дополнительного образования, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического персонала (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.) организации дополнительного образования и складывается из:

ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп +ФОТмоп, где:

ФОТауп – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТувп – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Руководитель на основе рекомендаций (Приложение № 5) формирует и утверждает штатное расписание учреждения дополнительного образования в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

а) доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) не может превышать 12%.

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять30%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:

а) наличие дополнительного финансирования из внебюджетных источников (кроме добровольных пожертвований и родительской платы), в том числе от приносящей доход деятельности;

б) организация дополнительного образования, имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки (при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат);

Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть не менее 60%:

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

5. Расчет заработной платы работников

5.1 Заработная плата работников организации дополнительного образования рассчитывается по следующей формуле:

**,** где:

**Зп** – заработная плата;

**Од** – оклад (должностной оклад);

**К**– компенсационные выплаты;

**С**– стимулирующие выплаты;

МП – выплата материальной помощи.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

*Од=Б×Кс+Кн*, где:

**Б** – оклад по ПКГ(Приложение № 4 к настоящему Положению);

**Кс** - коэффициент удорожания по местонахождению профессиональной образовательной организации (город - 1, село - 1,25, применяется только в отношении педагогических работников);

**Кн** – сумма 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 сумма постоянных повышающих надбавок. Остальные части заработной платы выплачиваются в пределах утверждённого фонда оплаты труда, в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством.

Таблица 1

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

| **№ п/п** | **Категории работников и основания установления надбавок** | **Размер Кн** | **Примечания** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории |  | Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.  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 (В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется).  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. |
| 1.1. | - высшая квалификационная категория | 5 100 |
| 1.2. | - первая квалификационная категория | 2 600 |
| 2. | Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже: |  | Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.  В стаж непрерывной работы включается:  - время работы в данной организации;  - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;  - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией.  Для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях. |
| 2.1. | - от 3 до 5 лет | 300 |
| 2.2. | - от 5 до 10 лет | 400 |
| 2.3. | - от 10 до 15 лет | 650 |
| 2.4. | - свыше 15 лет | 900 |
| 3. | Руководящим работникам, специалистам,педагогическим работникам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания: |  | Коэффициент за государственные награды, Почетные звания устанавливается по максимальному из оснований. |
| 3.1. | - при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);  - при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный …»); | 2 600 |
| 3.2. | - при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 1 600 |
| 4. | Руководящим работникам, специалистам, педагогическим работникам, служащим за наличие ведомственных наград: |  |
| 4.1 | медаль Ушинского К.Д., Медаль Выготского Л.С.; | 5 100 |
| 4.2 | почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; | 2 600 |
| 4.3. | нагрудный знак «За милосердие и благотворительность», нагрудный знак «Почетный наставник», нагрудный знак «За верность профессии», нагрудный знак «Молодость и Профессионализм»; | 1 600 |
| 4.4. | почетная грамота Министерства просвещения РФ | 1 020 |  |
| 5. | Руководящим работникам, специалистам, педагогическим работникам, служащим за наличие региональной награды почетный знак департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области «За заслуги в сфере образования Воронежской области» | 2 550 |  |
| 6. | Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые (не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца, впервые поступившие на работу по полученной профессии, специальности)заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности: |  | Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет:  - заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев перечисленных в третьем абзаце  - имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование;  - имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).  Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце.  Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на пять лет с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов.  Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения. |
| 6.1. | - с общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа; | 2 100 |
| 6.2. | - с общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа (при наличии диплома с отличием); | 2 600 |
| 6.3. | - с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности; | 3 200 |
| 6.4. | - с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности (при наличии диплома с отличием); | 3 900 |
| 7. | За работу с высокотехнологичным оборудованием | 10 200 |  |
| 8. | Педагогическим работникам за работу с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья (далее-ОВЗ) | 650 | За каждого обучающегося с ОВЗ, но не более 2000 руб., при условии организации инклюзивного обучения |
| 9. | За заведование кабинетом | 500 |  |

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

Кн= к1+к2+…+ кn»

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:

Од – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

Б–оклад по ПКГ (приложение № 4 к настоящему Положению);

Кс - коэффициент удорожания по местонахождению организации дополнительного образования (город - 1, село - 1,25);

Кн – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица № 1).

Фн - фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

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.

К- индивидуальный коэффициентдля организации дополнительного образования с учетом месячного ФОТ педагогов,который рассчитывается по формуле

,

где:

ФОТ – фонд оплаты труда педагогических работников, полученный при распределении фонда оплаты труда организации дополнительного образования;

ФОТф– фонд оплаты труда педагогических работников, 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 руководителя

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

Зпр = Одр+К+Ср+Мпр, где:

Зпр – заработная плата руководителя;

Одр – оклад (должностной оклад) руководителя;

К - выплаты компенсационного характера;

Ср– стимулирующие выплаты руководителя;

Мпо – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя формируется на основе базового оклада, группы оплаты труда и коэффициентов и надбавок:

а) за повышающий коэффициент в зависимости от масштабов организации и объемов выполняемых услуг и работ;

б) по итогам аттестации или в случае действия квалификационной категории до срока истечения;

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

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителяорганизации дополнительного образования и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределахкратности от 1 до 6, при выполнении условий, указанных в п. 4.3. настоящего Положения.

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

, где:

Одр- оклад руководителя;

Обаз – базовый оклад;

Кг.от – коэффициент за группу оплаты труда;

Кдоп – коэффициент по итогам аттестации руководящих работников, за государственные награды, за Почетные звания, за ученую степень и ученое звание рассчитывается по формуле:

, где

Ккат – коэффициент по результатам аттестации(0,05);

Кзв– коэффициент за учёную степень доктора наук (0,15) или кандидата наук (0,1);

Кнагр – коэффициент за государственные и отраслевые награды -0,1, Почетные звания:

а) заслуженный учитель (мастер производственного обучения) РФ, - 0,1;

б) почетный работник профессионального, общего образования (отличник профессионального, общего образования) и прочие – 0,05;

Кперс.- персональный коэффициент устанавливается руководителю организации сроком на 1 финансовый год за выполнение внепланового и дополнительного объема работ.

Коэффициент за государственные награды, Почетные звания устанавливается по максимальному из оснований.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителя выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение организации дополнительного образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителя осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности организации дополнительного образования, характеризующих масштаб руководства: количество обучающихся (воспитанников), сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией(приложение № 1). 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 образованияустанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

За руководителем организации дополнительного образования, находящимся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Рекомендуется следующий размер коэффициента за группу оплаты труда руководителей:

1 группа – Кгот= 2,0;

2 группа – Кгот= 1,75;

3 группа – Кгот= 1,5;

4 группа – Кгот= 1,25.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера организации дополнительного образования и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределахкратности от 1 до 6, при выполнении условий, указанных в п 4.3. настоящего Положения.

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

Плановый годовой стимулирующий фонд оплаты труда руководителя (ФОТст.год) состоит из 4 квартальных и единовременной выплаты к отпуску в размере 100% должностного оклада и рассчитывается по следующей формуле:

 где,

Одр- должностной оклад руководителя;

12 мес. – количество месяцев в году;

0,3 - доля стимулирующего фонда оплаты труда руководителя в общем фонде оплаты труда руководителя;

0,7 – доля базового фонда оплаты труда руководителя в общем фонде оплаты труда руководителя.

Фонд стимулирования ежеквартальный (ФОТст.кв.) рассчитывается по формуле:

 где,

Ед.ст. – единовременная выплата к отпуску руководителя в размере 100% должностного оклада;

4 – количество кварталов в году.

Ежеквартальные выплаты стимулирующего характера руководителя состоят из следующих частей:

- стимулирующие выплаты на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных государственным (муниципальным) заданием, и эффективности деятельности руководителя (Вст1), рассчитываются по формуле:

Вст1= ФОТст.кв.×0,75×k1 (k1 – коэффициент рассчитывается в зависимости от достиженияорганизацией дополнительного образования показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя (приложение № 1). Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингованияорганизаций дополнительного образования. Диапазон Кстр устанавливается в пределах от 0 до 1 (приложение № 2) и утверждается учредителем на основании региональной системы рейтингования образовательных организаций. Установленный размер коэффициент стимулирования руководителя сохраняется в течении всего учебного года.

6.4. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки определяются трудовым договором. Базовый оклад руководителя организации дополнительного образования составляет 16 513 рублей. (в ред. пост. от 27.04.2022 № 280).

6.5. Должностные оклады заместителей руководителяорганизации дополнительного образования, главного бухгалтера устанавливаются на10 % - 50 % ниже должностного оклада руководителяи рассчитываются по следующей формуле:

ОДзр=Обаз×Кг.от×(1-К)×Кн, где

ОДзр - должностные оклады заместителей руководителяорганизации дополнительного образования, главного бухгалтера;

Обаз**-** базовый оклад руководителя по видам организаций;

Кг.от –повышающий коэффициент в зависимости от масштабов организации и объемов выполняемых услуг и работ;

К - коэффициент, учитывающий понижение должностного оклада заместителей руководителя организации дополнительного образования, главного бухгалтера на 10%-50% нижеотносительно должностного оклада руководителя

Кн - коэффициент повышающей надбавки утверждается учредителем.

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

6.6. В соответствии с Положением о внебюджетной деятельности руководителюорганизации дополнительного образованиямогут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет этих средств. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. 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 в общественной работе), устанавливаютсяв пределах фонда оплаты труда.

7.2. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются руководителем 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. В**ыплаты (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**.**

**Выплаты стимулирующего характера производятся в двух видах: стимулирующие выплаты и премии.**

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в организации дополнительного образования (приложение № 1), атакже с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Критерии и показатели разрабатываются учредителем организации дополнительного образованияи могут быть дополнены на уровне самих организаций.

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,проработавшимнеполныйпериод,выплатыпремиипроизводятсясучётом фактически отработанного времени.

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

а) при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;

б) при невыполнении (или) несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;

в) 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);

г) при отказе от участияв мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;

д) при нарушении правил ведения документации.

9. 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 организации 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 РФ от 22.12.2014 г. № 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», 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 трудав соответствии со статьей 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

а) выполнения временных (до двух месяцев) работ;

б) выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

в) 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 работниковможет 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 организации дополнительного образования, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Руководителюорганизации дополнительного образованияперсональный повышающий коэффициент устанавливается учредителем.

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.

В пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии), внебюджетных источников работникам организацийможет производиться выплата материальной помощи.

Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников к отпуску и по семейным обстоятельствам (смерти близких родственников, в случае длительной болезни, при рождении ребенка).

Единовременная выплата работнику производится:

а) при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по возрасту;

б) 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, который утверждается учредителем.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава администрации  Павловского муниципального района | М.Н. Янцов |

Приложение № 1

к Положению об оплате трудаработников муниципальногоказенногоучреждениядополнительного образования«Павловский Центр детскоготворчества» Павловского муниципального района

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления организацией дополнительного образования

Таблица 1

| № п/п | Направления | Условия | Количество баллов |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Соответствие деятельности организации дополнительного образования требованиям законодательства Российской Федерации | Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов | 30  -2 |
| Замечания контрольных и надзорных органов (за каждое) | - 2 |
|  | Реализация государственного (муниципального) задания | Выполнение муниципального задания | 30 |
| Не выполнение муниципального задания | - 30 |
|  | Функционирование системы государственно-общественного управления | Наличие совета родителей | 5 |
| Наличие совета учащихся | 5 |
| Наличие профсоюзной организации | 5 |
| Наличие попечительского совета | 5 |
|  | Информационная открытость | наличие сайта, полнота и частота обновления информации | 10 |
| участие в процедурах независимой оценки качества образования | 10 |
|  | Наличие системы электронного документооборота в организации дополнительного образования | 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 |
|  | Укомплектованность штата учреждения:  в соответствии со штатным расписанием;  в соответствии с лицензионными требованиями | За каждого работника. | 1 |
| Дополнительно за каждого работника, имеющего:  первую квалификационную категорию; | 0,5 за каждого |
| высшую квалификационную категорию. | 1 за каждого |
| Дополнительно за наличие:  тьютора для работы с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами, концертмейстера и др. | 1 за каждого |
|  | Реализация социокультурных проектов на базе организации дополнительного образования | За каждый проект с привлечением местного сообщества | 5 |
|  | Сохранность контингента обучающихся в пределах реализации образовательной программы | За каждого обучающегося. | 0,5 |
|  | Наличие необходимого ресурсного обеспечения образовательного процесса в организации дополнительного образования | за наличие спортивного зала (площадью не менее 75 м2); | 10 |
| за наличие актового зала; | 10 |
| за наличие библиотеки | 5 |
| за наличие помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.). | 5 за каждое |
| наличие автотранспортных средств (за каждую единицу) | 5 |
| за наличие котельной на твёрдом топливе; | 20 |
| за наличие газовой котельной; | 10 |
| за наличие септиков; | 5 за каждый, но не более 10 |
| за наличие гаражей и других капитальных надворных построек. | 3 за каждое строение, но не более 15 |
| за наличие оборудованных игровых площадок; | 5 |
| за наличие оборудованных спортивных площадок; | 5 |
| за наличие огорода, зеленого уголка, сада | 5 |
|  | Реализация проектов сетевого взаимодействия по реализации дополнительных образовательных программ с организациями дополнительного образования различных типов | За каждый договор с образовательной организацией и иными организациями. | 10 |
|  | Наличие соглашений (договоров) о сотрудничестве в реализации дополнительных образовательных программ с социальными партнерами | За каждый договор | 10 |
|  | Развитие (обновление) содержания дополнительных образовательных программ | За каждую | 10 |
|  | 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 (тьютора), обеспечения индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся |  | 10  20  10 |
|  | Наличие системы отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся (стартовая, промежуточная и итоговая диагностика) |  | 20 |
|  | Обеспечение в организации дополнительного образования психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса, детей, требующих повышенного педагогического внимания при реализации образовательной программы |  | 10 |
|  | Использование дистанционных технологий при реализации дополнительных образовательных программ | За каждого обучающегося | 0,5 |
|  | 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 | 10  7 |
| Всероссийский  Победители  призеры | 7  5 |
| Окружной  Победители  призеры | 5  3 |
| Региональный  Победители  Призеры | 5  3 |
| Муниципальный  Победители  призеры | 3  2 |
|  | Реализация дополнительных образовательных программ в целях профессиональной ориентации и до профессиональной подготовки обучающихся | За каждую программу | 2 |
|  | Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и до профессиональной подготовки, реализуемых в организации дополнительного образования | За каждого обучающегося | 2 |
|  | Удовлетворенность детей и законных представителей качеством предоставляемых образовательных услуг, выполняемых работ | Проведение независимого мониторинга (электронное голосование за каждый положительный отзыв) | 0,2 |
|  | Количество программ, реализуемых на платной основе | За каждую программу | 10 |
|  | Создание условий для профессионального совершенствования педагогических кадров ОО (наличие методического сопровождения (функционирование методистов, методической службы, методических объединений специалистов, проведение семинаров, отслеживание своевременного повышения квалификации специалистов) |  | 20 |
|  | Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, специалистов из других сфер экономики |  | 35 |
|  | Периодичность повышения квалификации руководителяпо тематике менеджмента и управления в образовании |  | 10 |
|  | Использование механизмов государственно-частного партнерства |  | 15 |
|  | Наличие автотранспортных средств. | За каждую единицу. | 5 |
|  | Наличие собственных (состоящих на балансе) котельной, очистных и других сооружений. | за наличие котельной на твёрдом топливе; | 20 |
| за наличие газовой котельной; | 10 |
| за наличие септиков; | 5 за каждый, но не более 10 |
| за наличие гаражей и других капитальных надворных построек. | 3 за каждое строение, но не более 15 |
|  | Наличие оборудованных участков,площадок на территории организаций дополнительного образования. | за наличие оборудованных игровых площадок; | 5 |
| за наличие оборудованных спортивных площадок; | 5 |
| за наличие огорода, зеленого уголка, сада. | 5 |
|  | Наличиесетевых 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 |
|  | Количество мероприятий, проведённых организацией дополнительного образования на своей базе, обеспечивающих распространение положительного опыта (мастер-классы, вебинары, семинары и т.д.). | За каждое мероприятие, проведённое на уровне:  образовательного округа (в т. ч. городского района); | 5 |
| муниципалитета; | 10 |
| региона (федерации). | 15 |
|  | Наличие собственной бухгалтерии. |  | 10 |
|  | Объём привлечённых средств из внебюджетных источников (кроме добровольных пожертвований родителей, родительской платы). | до 50,0 тыс. руб. за год; | 5 |
| от 50,0 до 200,0 тыс. руб. за год; | 10 |
| свыше 200,0 тыс. руб. в год. | 20 |
|  | Наличие у организации дополнительного образования статуса инновационной (стажировочной) площадки. | За каждую площадку, функционирующую:  1)на региональном уровне; | 10 |
| 2)на федеральном уровне | 20 |
|  | ИТОГО максимально | | 680 |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| свыше 600 | до 600 | до 400 | до 200 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловский Центр детского творчества» Павловского муниципального района

Перечень критериев и показателей эффективности деятельности муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловский Центр детского творчества» Павловского муниципального района

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Баллы |
| Критерий 1. Результативность образовательной деятельности | | |
| 1.1. | Сохранность контингента обучающихся:  свыше 95%;  85-95%;  до 85% | 1,0  0,5  0 |
| 1.2. | Численность обучающихся дошкольного возраста (5-6 лет):  меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.3. | Численность обучающихся младшего школьного возраста (7-11 лет):  меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.4. | Численность обучающихся среднего школьного возраста (12-15 лет):  меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.5. | Численность обучающихся старшего школьного возраста (16-18 лет):  меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.6. | Количество реализуемых дополнительных общеразвивающих программ по работе с детьми-инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья:  отсутствие, равно или меньше в сравнении с прошлым годом;  больше в сравнении с прошлым годом | 0  0,5 |
| 1.7. | Численность обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам, направленным на работу с детьми-инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья:  0;  1 и более | 0  1,0 |
| 1.8. | Численность детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам:  0;  1 и более | 0  1,0 |
| 1.9. | Численность детей-мигрантов, обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам:  0;  1 и более | 0  1,0 |
| 1.10. | Численность одаренных детей, с которыми проводятся индивидуальные занятия:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 1.11. | Количество массовых мероприятий, проведенных организацией на муниципальном и межмуниципальном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,0 |
| 1.12. | Количество массовых мероприятий, проведенных образовательной организацией на региональном и межрегиональном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  1,5 |
| 1.13. | Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на муниципальном и межмуниципальном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  0,5 |
| 1.14. | Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на региональном и межрегиональном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 1.15. | Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на федеральном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  0,5 |
| 1.16. | Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на муниципальном и межмуниципальном уровне, от общего количества обучающихся:  ниже значения прошлого года;  выше значения прошлого года | 0  0,5 |
| 1.17. | Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на региональном и межрегиональном уровне, от общего количества обучающихся:  ниже значения прошлого года;  выше значения прошлого года | 0  1,0 |
| 1.18. | Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на федеральном уровне, от общего количества обучающихся:  ниже значения прошлого года;  выше значения прошлого года | 0  1,5 |
| 1.19. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на муниципальном и межмуниципальном уровне:  отсутствие призовых мест;  наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.);  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  1,0 |
| 1.20. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на региональном и межрегиональном уровне:  отсутствие призовых мест;  наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.);  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,5 |
| 1.21. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на федеральном уровне:  отсутствие призовых мест;  наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.);  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  3,0 |
| 1.22. | Количество профильных программ, разработанных организацией для обеспечения работы лагерей дневного пребывания с учетом направленностей дополнительного образования:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  1,0 |
| 1.23. | Доля детей, охваченных различными формами летнего отдыха, самостоятельно организованного учреждением за счет бюджетных средств (лагерь с дневным пребыванием, палаточный лагерь, организация производственной бригады):  до 20%;  20-50 %;  более 50 %;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,5  1 |
| Критерий 2. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий | | |
| 2.1. | Наличие действующей локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательных отношений:  нет;  да | 0  1,0 |
| 2.2. | Скорость подключения к сети Интернет для всех участников образовательных отношений:  0 – 2 Мбит/с;  более 2 Мбит/с | 1,0  2,0 |
| 2.3. | Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: образовательная организация является потребителем услуг дистанционного обучения:  нет;  да | 0  1,0 |
| Критерий 3. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией | | |
| 3.1. | Наличие органа, осуществляющего государственно-общественное управление (наличие управляющего совета, общественного совета, совета школы, педагогического совета, собрания коллектива и др.):  нет;  да | 0  1,0 |
| 3.2. | Наличие реализованных инициатив органов государственного управления, в том числе самоуправления обучающихся:  нет;  да | 0  1,0 |
| 3.3. | Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления отчета о результатах самообследования (в том числе размещённого на официальном сайте организации) о деятельности по итогам учебного года:  нет;  да | 0  1,0 |
| 3.4. | Частота обновления информации на сайте организации чаще 1 раза в месяц:  нет;  да | 0  2 |
| 3.5. | Наличие программы развития:  нет;  да | 0  1,0 |
| 3.6. | Количество программ, проектов и другое; реализованных за счет средств грантодателей:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  1,0 |
| 3.7. | Количество дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых посредством сетевой формы совместно с организациями различных типов:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  1,0 |
| 3.8. | Наличие внутренней системы оценки качества образовательной деятельности:  нет;  да | 0  1,0 |
| Критерий 4. Создание комфортных условий для участников образовательных отношений (педагогов, обучающихся, родителей) | | |
| 4.1. | Техническое состояние. Отсутствие нарушений по технике безопасности:  отсутствие;  наличие | 1,0  0 |
| 4.2. | Техническое состояние. Отсутствие нарушений по охране труда и безопасности жизнедеятельности:  отсутствие;  наличие | 1,0  0 |
| 4.3. | Техническое состояние. Отсутствие нарушений лицензионных требований (Роспотребнадзора, госпожнадзора и др.):  отсутствие;  наличие | 1,0  0 |
| 4.4. | Внедрение системы электронного учета ГИС «Контингент ВО»:  нет;  да | 0  1,0 |
| 4.5. | Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте организации дополнительного образования):  нет;  да | 0  1,0 |
| 4.6. | Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны:  нет;  да | 0  0,5 |
| 4.7. | Организация физической охраны образовательного учреждения и его территории:  нет;  да | 0  0,5 |
| 4.8. | Численность обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в организации:  1 и более;  0;  ниже в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  1,0 |
| 4.9. | Численность работников, получивших в течение года травмы на производстве:  1 и более;  0;  ниже в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  1,0 |
| 4.10. | Наличие «доступной среды»:  нет;  да | 0  1,0 |
| Критерий 5. Эффективность экономической деятельности | | |
| 5.1. | Фонд оплаты труда педагогических работников (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации:  менее 65%;  от 65 до 70%;  свыше 70% | 0  1,0  2,0 |
| 5.2. | Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации:  свыше 15%;  от 12 до 15%;  менее 12% | 0  1,0  2,0 |
| 5.3. | Фонд стимулирования труда (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации:  менее 15%;  от 15 до 25%;  свыше 25% | 0  1,0  2,0 |
| 5.4. | Объем средств, привлечённых организацией дополнительного образования из внебюджетных источников, полученных от социальных партнёров:  свыше 5%,  больше в сравнении с прошлым годом | 1,0  0,5 |
| 5.5. | Объем средств, привлечённых организацией дополнительного образования из внебюджетных источников, полученных от приносящей доход деятельности:  свыше 5%,  больше в сравнении с прошлым годом | 1,0  0,5 |
| 5.6. | Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников:  ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону;  равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону;  выше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,0 |
| 5.7. | Численность детей, обучающихся по образовательным программам на основе договоров об оказании платных образовательных услуг:  0;  1 и более | 0  1,0 |
| Критерий 6. Обеспечение квалифицированными кадрами | | |
| 6.1. | Наличие вакансий на должности педагогических работников:  да;  нет;  меньше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.2. | Наличие педагогических работников, имеющих ученую степень, судейские категории тренеров-преподавателей, имеющих судейские категории:  да;  нет | 0  2,0 |
| 6.3. | Наличие педагогических работников, имеющих муниципальные и региональные почётные звания, в соответствии с перечнем региональных и муниципальных наград («Почетный гражданин» и др.):  нет;  да | 0  1,0 |
| 6.4. | Наличие педагогических работников, имеющих отраслевые награды:  нет;  да | 0  1,0 |
| 6.5. | Наличие педагогических работников, имеющих государственные награды:  нет;  да | 0  2,0 |
| 6.6. | Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на региональном и межрегиональном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  0,5 |
| 6.7. | Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на региональном и межрегиональном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,0 |
| 6.8. | Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на федеральном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,5 |
| 6.9. | Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на муниципальном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.10. | Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на региональном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  1,0 |
| 6.11. | Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на федеральном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  1,5 |
| 6.12. | Доля педагогических работников от общего количества педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет менее 5 лет:  свыше 10%;  свыше 20%;  свыше 30%;  равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  2,0  0,5 |
| 6.13. | Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, от общего количества педагогических работников:  до 20%,  20% и более,  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.14. | Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, от общего количества педагогических работников:  до 50%;  50-75%;  от 75% и выше;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  2,0  0,5 |
| 6.15. | Численность педагогических работников, имеющих публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных):  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.16. | Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе о деятельности учреждения):  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.17. | Наличие в организации дополнительного образования системы психолого-педагогической поддержки одаренных детей, иных групп детей, требующих повышенного педагогического внимания (в том числе в форме сетевого взаимодействия):  нет;  да | 0  1,0 |
| 6.18. | Численность педагогических и административных работников, являющихся региональными, федеральными и международными экспертами в рамках реализации различных направлений профессиональной деятельности (в том числе члены жюри, судьи и др.):  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.19. | Доля педагогического и административно-управленческого персонала, прошедшего повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в образовательной организации деятельности, от общего количества педагогического и административно-управленческого персонала:  до 20%;  20% и более;  больше в сравнении с прошлым годом | 0  1,0  1,5 |
|  | Итого | 83 |

Приложение № 3

к Положению об оплате трудаработников муниципальногоказенного учреждения дополнительного образования «Павловский Центр детского творчества» Павловского муниципального района (В ред. пост. от 09.12.2021 № 872)

Значения коэффициента стимулирования руководителя (Кстр) в зависимости от суммы баллов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Сумма баллов | Значение Кстр |
| 1 | от 147,0 до 136,0 | 1 |
| 2 | от 136,0 до 125,0 | 0,9 |
| 3 | от 125,0 до 114,0 | 0,8 |
| 4 | от 114,0 до 103,0 | 0,7 |
| 5 | от 103,0 до 92,0 | 0,6 |
| 6 | от 92,0 до 81,0 | 0,5 |
| 7 | от 81,0 до 70,0 | 0,4 |
| 8 | от 70,0 до 59,0 | 0,3 |
| 9 | от 59,0 до 48,0 | 0,2 |
| 10 | от 48,0 до 37,0 | 0,1 |
| 11 | 37,0 и ниже | 0 |

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловский Центр детскоготворчества» Павловского муниципальногорайона (В ред. пост. от 27.04.2022 № 280)

Минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников 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: истопник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений. | 8 882 |

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: электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 8 996 |
| 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 (художник) | 9 053 |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 9 110 |
| 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 9 167 |

3. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня

(№ 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством | 9 110 |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой | 9 223 |
| 4 квалификационный уровень | Механик | 9 339 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 9 680 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
|
| 1 квалификационный уровень | Музыкальный руководитель; | 9 800 |
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования; концертмейстер, педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 9 900 |
| 3 квалификационный уровень | Методист | 10 100 |

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловский Центр детского творчества» Павловского муниципального района

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 | |
| **1.** | Руководители | | | | | |  |
| 1.1. | Директор | 1 | 1 | 1 | 1 | |  |
| 1.2. | Заместитель директора по учебно-воспитательной (учебно-методической) работе | - | - | 0,5 | 1 | |  |
| 1.3. | Заведующий хозяйством | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 1 | |  |
| 1.4. | Заведующий филиалом | 1 при наличии филиала | | | | |  |
| 1.5. | Методист | 1 | | | | | по каждому направлению деятельности при наличии не менее 150 обучающихся в объединениях по интересам |
| **2.** | Педагогический, учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал | | | | | | |
| 2.1. | Педагог дополнительного образования | 1 | 1 | 1 | | 1 | На каждую группу при часовой нагрузке Первый год обучения не менее 15 чел. Второй год обучения не менее 12 - 14 чел. Третий год обучения не менее 10 - 12 чел. |
| 2.2. | Педагог-организатор | 1 | 1 | 2 | | 3 |  |
| 2.3. | Педагог социальный | - | - | 1 | | 1 |  |
| 2.4. | Педагог-психолог | - | - | **-** | | 1 |  |
| 2.5. | Концертмейстер |  |  | 1 | | 1 |  |
| 2.6. | Секретарь | **-** | **-** | **-** | | 1 |  |
| 2.7. | Художник | - | - | **-** | | 1 |  |
| 2.8. | Лаборант | 1 | | | | | при наличии оборудованной лаборатории |
| 2.9. | 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 |
| 2.10. | Водитель | 1 | | | | | 1 на единицу транспортного средства |
| 2.11. | Оператор котельной (кочегар) | 1 | | | | | В смену, при работе на твердом топливе  количество ставок/в смену количество котлов / суммарная производительность котлов, Гкал/ч 0,8 /1 / 0,1-4 0,9 /2 / 0,1-4 1 /3 / 0,1-4;  1 / 4,1-20;  1/ 20,1-150 1,4/ 4 / 0,1-4;  2 / 4,1-20 1,8/ 5-10 / 0,1-4 2/ 3-10 / 4,1-20; 2-5 / 20,1-150 3 /6-10 / 20,1-150 |
| 2.12. | Кастелянша | 1 | | | | | при наличии структурного подразделения «туристическая база» |
| 2.13. | Рабочий по уходу за животными | 0,5 | | | | | при наличии уголка живой природы и объединений по интересам экологической направленности |
| 2.14. | Инструктор по физкультуре | 0,5 | | | | | при наличии бассейна из расчета на 40 обучающихся, с которыми проводятся занятия по плаванию |
| 2.15. | 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 |
| 2.16. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | 1 | | | | | 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, В соответствии с производственной необходимостью дополнительно может вводиться 1 ст. |
| 2.17. | Сторож | 1 | | | | | из расчета в смену на пост |
| 2.18. | Дворник | 1 | | | | | территория с усовершенствованным покрытием: асфальтобетонные, цементобетонные, железобетонные или армобетонные сборные, мостовые из брусчатки и мозаики, сборные из мелкоразмерных бетонных плит (далее - территория с усовершенствованным покрытием) - 4400 кв. м |

Приложение № 2

к постановлению

администрации Павловского

муниципального района

от «14» июня 2018 г. № 378

Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловская станция юных техников» Павловского муниципального района

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловская станция юных техников» Павловского муниципального района (далее - Положение) (далее – организация дополнительного образования) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001№ 197-ФЗ, Федеральным законом от 29.12.2012№ 273 - ФЗ«Об образовании в Российской Федерации»,УказомПрезидента Российской Федерации от 7 мая 2012№ 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,распоряжением Правительства РФот 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»,приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017 № 1576 «Об утверждении примерных положений об оплате трудав образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики».

1.1. Положение определяет:

а)порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников организации дополнительного образования (далее – Организация) за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

б) размеры рекомендуемых минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

в) 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;

г) 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:

а) 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»;

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

в) 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 общеотраслевых профессий рабочих».

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

а) 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;

б) достигнутого уровня оплаты труда;

в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

д) мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью 3 статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;

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

ж) систем нормирования труда, определяемых работодателемс 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);

з) перечня видов выплат компенсационного характера;

и) перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

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), и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих 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 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 организацией 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 организации дополнительного образования, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

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

# 3. Формирование фонда оплаты труда.

Формирование фонда оплаты труда организации дополнительного образования осуществляется в пределах объема средств организации на текущийфинансовый год, определенного в соответствиис учетом особенностей образовательных программ, реализуемых организацией, а также эффективности их реализации, количества обучающихся и отражается в бюджетной смете (для казенных организаций).

# 4. Распределение фонда оплаты труда

4.1.Фонд оплаты труда организации дополнительного образования состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТдоо = ФОТб + ФОТст.

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТдоо х S где:

S – стимулирующая доля ФОТдоо(до 30%). (В ред. пост. от 28.12.2019 № 997).

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя (руководитель организации 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.) организации дополнительного образования и складывается из:

ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп +ФОТмоп, где:

ФОТауп – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТувп – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Руководитель на основе рекомендаций (Приложение № 5) формирует и утверждает штатное расписание учреждения дополнительного образования в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

а) доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) не может превышать 12%.

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять 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:

а) наличие дополнительного финансирования из внебюджетных источников (кроме добровольных пожертвований и родительской платы), в том числе от приносящей доход деятельности;

б) организация дополнительного образования, имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки (при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат);

Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть не менее 60%:

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

5. Расчет заработной платы работников

5.1 Заработная плата работников организации дополнительного образования рассчитывается по следующей формуле:

**,** где:

**Зп** – заработная плата;

**Од** – оклад (должностной оклад);

**К**– компенсационные выплаты;

**С**– стимулирующие выплаты;

МП – выплата материальной помощи.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

*Од=Б×Кс+Кн*, где:

**Б** – оклад по ПКГ(Приложение № 4 к настоящему Положению);

**Кс** - коэффициент удорожания по местонахождению профессиональной образовательной организации (город - 1, село - 1,25, применяется только в отношении педагогических работников).

**Кн** – сумма 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 сумма постоянных повышающих надбавок. Остальные части заработной платы выплачиваются в пределах утверждённого фонда оплаты труда, в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством.

Таблица 1

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

| **№ п/п** | **Категории работников и основания установления надбавок** | **Размер Кн** | **Примечания** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории |  | Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.  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 (В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется).  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. |
| 1.1. | - высшая квалификационная категория | 5 100 |
| 1.2. | - первая квалификационная категория | 2 600 |
| 2. | Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже: |  | Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.  В стаж непрерывной работы включается:  - время работы в данной организации;  - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;  - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией.  Для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях. |
| 2.1. | - от 3 до 5 лет | 300 |
| 2.2. | - от 5 до 10 лет | 400 |
| 2.3. | - от 10 до 15 лет | 650 |
| 2.4. | - свыше 15 лет | 900 |
| 3. | Руководящим работникам, специалистам, педагогическим работникам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания: |  | Коэффициент за государственные награды, Почетные звания устанавливается по максимальному из оснований. |
| 3.1. | - при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);  - при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный …»; «медаль Ушакова» | 2 600 |
| 3.2. | - при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 1 600 |
| 4. | Руководящим работникам, специалистам, педагогическим работникам,служащим за наличие ведомственных наград: |  |
| 4.1 | медаль Ушинского К.Д., Медаль Выготского Л.С.; | 5 100 |
| 4.2 | почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; | 2 600 |
| 4.3. | нагрудный знак «За милосердие и благотворительность», нагрудный знак «Почетный наставник», нагрудный знак «За верность профессии», нагрудный знак «Молодость и Профессионализм»; нагрудный знак«Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения» | 1 600 |
| 4.4. | почетная грамота Министерства просвещения РФ  (почетная грамота Министерства образования и науки РФ) | 1 020 |  |
| 5. | Руководящим работникам, специалистам, педагогическим работникам, служащим за наличие региональной награды почетный знак департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области «За заслуги в сфере образования Воронежской области» | 2 550 |  |
| 6. | Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые (не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца впервые поступившие на работу по полученной профессии, специальности)заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности: |  | Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет:  - заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев перечисленных в третьем абзаце  - имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование;  - имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).  Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце.  Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на пять лет с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов.  Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения. |
| 6.1. | - с общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа; | 2 100 |
| 6.2. | - с общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа (при наличии диплома с отличием); | 2 600 |
| 6.3. | - с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности; | 3 200 |
| 6.4. | - с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности (при наличии диплома с отличием); | 3 900 |
| 7. | За работу с высокотехнологичным оборудованием | 10 200 |  |
| 8. | Педагогическим работникам за работу с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья (далее-ОВЗ) | 650 | За каждого обучающегося с ОВЗ, но не более 2000 руб., при условии организации инклюзивного обучения |
| 9. | За заведование кабинетом | 500 |  |

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

Кн= к1+к2+…+ кn»

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:

Од – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

Б–оклад по ПКГ (приложение № 4 к настоящему Положению);

Кс - коэффициент удорожания по местонахождению организации дополнительного образования (город - 1, село - 1,25);

Кн – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица № 1).

Фн - фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

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

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

К- индивидуальный коэффициентдля организации дополнительного образования с учетом месячного ФОТ педагогов,который рассчитывается по формуле

,

где:

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

ФОТф– 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 руководителя

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

Зпр = Одр+К+Ср+Мпр, где:

Зпр – заработная плата руководителя;

Одр – оклад (должностной оклад) руководителя;

К - выплаты компенсационного характера;

Ср– стимулирующие выплаты руководителя;

Мпо – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя формируется на основе базового оклада, группы оплаты труда и коэффициентов и надбавок:

а) за повышающий коэффициент в зависимости от масштабов организации и объемов выполняемых услуг и работ;

б) по итогам аттестации или в случае действия квалификационной категории до срока истечения;

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

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителяорганизации дополнительного образования и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределахкратности от 1 до 6, при выполнении условий, указанных в п. 4.3. настоящего Положения.

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

, где:

Одр- оклад руководителя;

Обаз – базовый оклад;

Кг.от – коэффициент за группу оплаты труда;

Кдоп – коэффициент по итогам аттестации руководящих работников, за государственные награды, за Почетные звания, за ученую степень и ученое звание рассчитывается по формуле:

, где

Ккат – коэффициент по результатам аттестации(0,05);

Кзв– коэффициент за учёную степень доктора наук (0,15) или кандидата наук (0,1);

Кнагр – коэффициент за государственные и отраслевые награды -0,1, Почетные звания:

а) заслуженный учитель (мастер производственного обучения) РФ, - 0,1;

б) почетный работник профессионального, общего образования (отличник профессионального, общего образования) и прочие – 0,05;

Кперс.- персональный коэффициент устанавливается руководителю организации сроком на 1 финансовый год за выполнение внепланового и дополнительного объема работ.

Коэффициент за государственные награды, Почетные звания устанавливается по максимальному из оснований.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителя выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение организации дополнительного образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителя осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности организации дополнительного образования, характеризующих масштаб руководства: количество обучающихся (воспитанников), сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией(приложение № 1). 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 образованияустанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

За руководителем организации дополнительного образования, находящимся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Рекомендуется следующий размер коэффициента за группу оплаты труда руководителей:

1 группа – Кгот= 2,0;

2 группа – Кгот= 1,75;

3 группа – Кгот= 1,5;

4 группа – Кгот= 1,25.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера организации дополнительного образования и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределахкратности от 1 до 6, при выполнении условий, указанных в п 4.3. настоящего Положения.

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

Плановый годовой стимулирующий фонд оплаты труда руководителя (ФОТст.год) состоит из 4 квартальных и единовременной выплаты к отпуску в размере 100% должностного оклада и рассчитывается по следующей формуле:

 где,

Одр- должностной оклад руководителя;

12 мес. – количество месяцев в году;

0,3 - доля стимулирующего фонда оплаты труда руководителя в общем фонде оплаты труда руководителя;

0,7 – доля базового фонда оплаты труда руководителя в общем фонде оплаты труда руководителя.

Фонд стимулирования ежеквартальный (ФОТст.кв.) рассчитывается по формуле:

 где,

Ед.ст. – единовременная выплата к отпуску руководителя в размере 100% должностного оклада;

4 – количество кварталов в году.

Ежеквартальные выплаты стимулирующего характера руководителя состоят из следующих частей:

- стимулирующие выплаты на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных государственным (муниципальным) заданием, и эффективности деятельности руководителя (Вст1), рассчитываются по формуле:

Вст1= ФОТст.кв.×0,75×k1 (k1 – коэффициент рассчитывается в зависимости от достиженияорганизацией дополнительного образования показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя (приложение № 1). Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингованияорганизаций дополнительного образования. Диапазон Кстр устанавливается в пределах от 0 до 1 (приложение № 2) и утверждается учредителем на основании региональной системы рейтингования образовательных организаций. Установленный размер коэффициент стимулирования руководителя сохраняется в течении всего учебного года.

6.4.Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки определяются трудовым договором. Базовый оклад руководителя организации дополнительного образования составляет 16 513 рублей (в ред. пост. от 27.04.2022 № 280).

6.5. Должностные оклады заместителей руководителяорганизации дополнительного образования, главного бухгалтера устанавливаются на10 % - 50 % ниже должностного оклада руководителяи рассчитываются по следующей формуле:

ОДзр=Обаз×Кг.от×(1-К)×Кн, где

ОДзр - должностные оклады заместителей руководителя организации дополнительного образования, главного бухгалтера;

Обаз**-** базовый оклад руководителя по видам организаций;

Кг.от –повышающий коэффициент в зависимости от масштабов организации и объемов выполняемых услуг и работ;

К - коэффициент, учитывающий понижение должностного оклада заместителей руководителя организации дополнительного образования, главного бухгалтера на 10%-50% нижеотносительно должностного оклада руководителя

Кн - коэффициент повышающей надбавки утверждается учредителем.

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

6.6. В соответствии с положением о внебюджетной деятельности руководителюорганизации дополнительного образованиямогут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет этих средств. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. 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 в общественной работе), устанавливаютсяв пределах фонда оплаты труда.

7.2. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются руководителем 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. В**ыплаты (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**.**

**Выплаты стимулирующего характера производятся в двух видах: стимулирующие выплаты и премии.**

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в организации дополнительного образования (приложение № 1), атакже с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Критерии и показатели разрабатываются учредителем организации дополнительного образованияи могут быть дополнены на уровне самих организаций.

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:

а) при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;

б) при невыполнении (или) несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;

в) 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);

г) при отказе от участияв мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;

д) при нарушении правил ведения документации.

9. 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 организации 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 РФ от 22.12.2014 г. № 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», 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 трудав соответствии со статьей 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

а) выполнения временных (до двух месяцев) работ;

б) выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

в) 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 работниковможет 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 организации дополнительного образования в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Руководителюорганизации дополнительного образованияперсональный повышающий коэффициент устанавливается учредителем.

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.

В пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии), внебюджетных источников работникам организацийможет производится выплата материальной помощи.

Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников к отпуску и по семейным обстоятельствам (смерти близких родственников, в случае длительной болезни, при рождении ребенка).

Единовременная выплата работнику производится:

а) при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по возрасту;

б) 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 который, утверждается учредителем.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава администрации  Павловского муниципального района | М.Н. Янцов |

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловская станция юных техников»Павловского муниципальногорайона

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления организацией дополнительного образования

Таблица 1

| № п/п | Направления | Условия | Количество баллов |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Соответствие деятельности организации дополнительного образования требованиям законодательства Российской Федерации | Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов | 30 |
| Замечания контрольных и надзорных органов (за каждое) | -2 |
|  | Реализация государственного (муниципального) задания | Выполнение муниципального задания | 30 |
| Не выполнение муниципального задания | -30 |
|  | Функционирование системы государственно-общественного управления | Наличие совета родителей | 5 |
| Наличие совета учащихся | 5 |
| Наличие профсоюзной организации | 5 |
| Наличие попечительского совета | 5 |
|  | Информационная открытость | наличие сайта, полнота и частота обновления информации | 10 |
| участие в процедурах независимой оценки качества образования | 10 |
|  | Наличие системы электронного документооборота в организации дополнительного образования | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе автоматизированных рабочих мест (АРМ)педагогов (объединённых в локальную сеть и имеющих выход в Интернет). | 10 |
| за каждое рабочее место | 5 |
|  | Укомплектованность штата учреждения:  в соответствии со штатным расписанием;  в соответствии с лицензионными требованиями | За каждого работника. | 1 |
| Дополнительно за каждого работника,имеющего:  первую квалификационную категорию; | 0,5 |
| высшую квалификационную категорию | 1 |
| Дополнительно за наличие:  тьютора для работы с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами, концертмейстера и др. | 1  за каждого |
|  | Реализация социокультурных проектов на базе организации дополнительного образования | За каждый проект с привлечением местного сообщества | 5 |
|  | Сохранность контингента обучающихся в пределах реализации образовательной программы | За каждого обучающегося. | 0,5 |
|  | Наличие необходимого ресурсного обеспечения образовательного процесса в организации дополнительного образования | за наличие спортивного зала (площадью не менее 75 м2); | 10 |
| за наличие актового зала; | 10 |
| за наличие библиотеки | 5 |
| за наличиепомещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.). | 5 за каждое |
| Наличие автотранспортных средств (за каждую единицу) | 5 |
| за наличие котельной на твёрдом топливе; | 20 |
| за наличие газовой котельной; | 10 |
| за наличие септиков; | 5 за каждый, но не более 10 |
| за наличие гаражей и других капитальных надворных построек. | 3 за каждое строение, но не более 15 |
| за наличие оборудованных игровых площадок; | 5 |
| за наличие оборудованных спортивных площадок; | 5 |
| за наличие огорода, зеленого уголка, сада. | 5 |
| 1. 00 | Реализация проектов сетевого взаимодействия по реализации дополнительных образовательных программ с организациями дополнительного образования различных типов | За каждый договор с образовательной организацией и иными организациями. | 10 |
|  | Наличие соглашений (договоров) о сотрудничестве в реализации дополнительных образовательных программ с социальными партнерами | За каждый договор | 10 |
|  | Развитие (обновление) содержания дополнительных образовательных программ | За каждую | 10 |
|  | 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 (тьютора), обеспечения индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся |  | 10  20  10 |
|  | Наличие системы отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся (стартовая, промежуточная и итоговая диагностика) |  | 20 |
|  | Обеспечение в организации дополнительного образования психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса, детей, требующих повышенного педагогического внимания при реализации образовательной программы |  | 10 |
|  | Использование дистанционных технологий при реализации дополнительных образовательных программ | За каждого обучающегося | 0,5 |
|  | 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 | 10  7 |
| Всероссийский  Победители  призеры | 7  5 |
| Окружной  Победители  призеры | 5  3 |
| Региональный  Победители  Призеры | 5  3 |
| Муниципальный  Победители  призеры | 3  2 |
|  | Реализация дополнительных образовательных программ в целях профессиональной ориентации и до профессиональной подготовки обучающихся | За каждую программу | 2 |
|  | Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и до профессиональной подготовки, реализуемых в организации дополнительного образования | За каждого обучающегося | 2 |
|  | Удовлетворенность детей и законных представителей качеством предоставляемых образовательных услуг, выполняемых работ | Проведение независимого мониторинга (электронное голосование за каждый положительный отзыв) | 0,2 |
|  | Количество программ, реализуемых на платной основе | За каждую программу | 10 |
|  | Создание условий для профессионального совершенствования педагогических кадров ОО (наличие методического сопровождения (функционирование методистов, методической службы, методических объединений специалистов, проведение семинаров, отслеживание своевременного повышения квалификации специалистов) |  | 20 |
|  | Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, специалистов из других сфер экономики |  | 35 |
|  | Периодичность повышения квалификации руководителяпо тематике менеджмента и управления в образовании |  | 10 |
|  | Использование механизмов государственно-частного партнерства |  | 15 |
|  | Наличие автотранспортных средств. | За каждую единицу. | 5 |
|  | Наличие собственных (состоящих на балансе) котельной, очистных и других сооружений. | за наличие котельной на твёрдом топливе; | 20 |
| за наличие газовой котельной; | 10 |
| за наличие септиков; | 5 за каждый, но не более 10 |
| за наличие гаражей и других капитальных надворных построек | 3 за каждое строение, но не более 15 |
|  | Наличие оборудованных участков площадок на территории организаций дополнительного образования. | за наличие оборудованных игровых площадок; | 5 |
| за наличие оборудованных спортивных площадок; | 5 |
| за наличие огорода, зеленого уголка, сада. | 5 |
|  | 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 |
|  | Количество мероприятий, проведённых организацией дополнительного образования на своей базе, обеспечивающих распространение положительного опыта (мастер-классы, вебинары, семинары и т.д.). | За каждое мероприятие, проведённое на уровне:  образовательного округа (в т. ч. городского района); | 5 |
| муниципалитета; | 10 |
| региона (федерации). | 15 |
|  | Наличие собственной бухгалтерии. |  | 10 |
|  | Объём привлечённых средств из внебюджетных источников (кроме добровольных пожертвований родителей, родительской платы). | до 50,0 тыс. руб. за год; | 5 |
| от 50,0 до 200,0 тыс. руб. за год; | 10 |
| свыше 200,0 тыс. руб. в год. | 20 |
|  | Наличие у организации дополнительного образования статуса инновационной (стажировочной) площадки. | За каждую площадку, функционирующую:  на региональном уровне; | 10 |
| на федеральном уровне. | 20 |
|  | ИТОГО максимально | | 680 |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| свыше 600 | до 600 | до 400 | до 200 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловская станция юных техников»Павловского муниципального района (В ред. пост. от 31.07.2018 № 487)

Перечень критериев и показателей эффективности деятельности муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловская станция юных техников» Павловского муниципального района

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Баллы |
| Критерий 1. Результативность образовательной деятельности | | |
| 1.1. | Сохранность контингента обучающихся:  свыше 95%;  85-95%;  до 85% | 1,0  0,5  0 |
| 1.2. | Численность обучающихся дошкольного возраста (5-6 лет):  меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.3. | Численность обучающихся младшего школьного возраста (7-11 лет):  меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.4. | Численность обучающихся среднего школьного возраста (12-15 лет):  меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.5. | Численность обучающихся старшего школьного возраста (16-18 лет):  меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.6. | Количество реализуемых дополнительных общеразвивающих программ по работе с детьми-инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья:  отсутствие, равно или меньше в сравнении с прошлым годом;  больше в сравнении с прошлым годом | 0  0,5 |
| 1.7. | Численность обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам, направленным на работу с детьми-инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья:  0;  1 и более | 0  1,0 |
| 1.8. | Численность детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам:  0;  1 и более | 0  1,0 |
| 1.9. | Численность детей-мигрантов, обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам:  0;  1 и более | 0  1,0 |
| 1.10. | Численность одаренных детей, с которыми проводятся индивидуальные занятия:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 1.11. | Количество массовых мероприятий, проведенных организацией на муниципальном и межмуниципальном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,0 |
| 1.12. | Количество массовых мероприятий, проведенных образовательной организацией на региональном и межрегиональном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  1,5 |
| 1.13. | Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на муниципальном и межмуниципальном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  0,5 |
| 1.14. | Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на региональном и межрегиональном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 1.15. | Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на федеральном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  0,5 |
| 1.16. | Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на муниципальном и межмуниципальном уровне, от общего количества обучающихся:  ниже значения прошлого года;  выше значения прошлого года | 0  0,5 |
| 1.17. | Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на региональном и межрегиональном уровне, от общего количества обучающихся:  ниже значения прошлого года;  выше значения прошлого года | 0  1,0 |
| 1.18. | Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на федеральном уровне, от общего количества обучающихся:  ниже значения прошлого года;  выше значения прошлого года | 0  1,5 |
| 1.19. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на муниципальном и межмуниципальном уровне:  отсутствие призовых мест;  наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.);  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  1,0 |
| 1.20. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на региональном и межрегиональном уровне:  отсутствие призовых мест;  наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.);  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,5 |
| 1.21. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на федеральном уровне:  отсутствие призовых мест;  наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.);  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  3,0 |
| 1.22. | Количество профильных программ, разработанных организацией для обеспечения работы лагерей дневного пребывания с учетом направленностей дополнительного образования:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  1,0 |
| 1.23. | Доля детей, охваченных различными формами летнего отдыха, самостоятельно организованного учреждением за счет бюджетных средств (лагерь с дневным пребыванием, палаточный лагерь, организация производственной бригады):  до 20%;  20-50 %;  более 50 %;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,5  1 |
| 1.24 | Доля детей, охваченных различными формами летнего отдыха, самостоятельно организованного учреждением и обеспеченного за счет внебюджетных источников финансирования (родительские средства, спонсоры и др.), (лагерь с дневным пребыванием, палаточный лагерь, выездные смены в стационарных лагерях):  до 20%;  20-50 %;  более 50 %;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,5  1 |
| Критерий 2. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий | | |
| 2.1. | Наличие действующей локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательных отношений:  нет;  да | 0  1,0 |
| 2.2. | Скорость подключения к сети Интернет для всех участников образовательных отношений:  0 – 2 Мбит/с;  более 2 Мбит/с | 1,0  2,0 |
| 2.3. | Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: образовательная организация является потребителем услуг дистанционного обучения:  нет;  да | 0  1,0 |
| Критерий 3. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией | | |
| 3.1. | Наличие органа, осуществляющего государственно-общественное управление (наличие управляющего совета, общественного совета, совета школы, педагогического совета, собрания коллектива и др.):  нет;  да | 0  1,0 |
| 3.2. | Наличие реализованных инициатив органов государственного управления, в том числе самоуправления обучающихся:  нет;  да | 0  1,0 |
| 3.3. | Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления отчета о результатах самообследования (в том числе размещённого на официальном сайте организации) о деятельности по итогам учебного года:  нет;  да | 0  1,0 |
| 3.4. | Частота обновления информации на сайте организации чаще 1 раза в месяц:  нет;  да | 0  2 |
| 3.5. | Наличие программы развития:  нет;  да | 0  1,0 |
| 3.6. | Количество программ, проектов и другое; реализованных за счет средств грантодателей:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  1,0 |
| 3.7. | Количество дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых посредством сетевой формы совместно с организациями различных типов:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  1,0 |
| 3.8. | Наличие внутренней системы оценки качества образовательной деятельности:  нет;  да | 0  1,0 |
| Критерий 4. Создание комфортных условий для участников образовательных отношений (педагогов, обучающихся, родителей) | | |
| 4.1. | Техническое состояние. Отсутствие нарушений по технике безопасности:  отсутствие;  наличие | 1,0  0 |
| 4.2. | Техническое состояние. Отсутствие нарушений по охране труда и безопасности жизнедеятельности:  отсутствие;  наличие | 1,0  0 |
| 4.3. | Техническое состояние. Отсутствие нарушений лицензионных требований (Роспотребнадзора, госпожнадзора и др.):  отсутствие;  наличие | 1,0  0 |
| 4.4. | Внедрение системы электронного учета ГИС «Контингент ВО»:  нет;  да | 0  1,0 |
| 4.5. | Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте организации дополнительного образования):  нет;  да | 0  1,0 |
| 4.6. | Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны:  нет;  да | 0  0,5 |
| 4.7. | Организация физической охраны образовательного учреждения и его территории:  нет;  да | 0  0,5 |
| 4.8. | Численность обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в организации:  1 и более;  0;  ниже в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  1,0 |
| 4.9. | Численность работников, получивших в течение года травмы на производстве:  1 и более;  0;  ниже в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  1,0 |
| 4.10. | Наличие «доступной среды»:  нет;  да | 0  1,0 |
| Критерий 5. Эффективность экономической деятельности | | |
| 5.1. | Фонд оплаты труда педагогических работников (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации:  менее 65%;  от 65 до 70%;  свыше 70% | 0  1,0  2,0 |
| 5.2. | Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации:  свыше 15%;  от 12 до 15%;  менее 12% | 0  1,0  2,0 |
| 5.3. | Фонд стимулирования труда (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации:  менее 15%;  от 15 до 25%;  свыше 25% | 0  1,0  2,0 |
| 5.4. | Объем средств, привлечённых организацией дополнительного образования из внебюджетных источников, полученных от социальных партнёров:  свыше 5%,  больше в сравнении с прошлым годом | 1,0  0,5 |
| 5.5. | Объем средств, привлечённых организацией дополнительного образования из внебюджетных источников, полученных от приносящей доход деятельности:  свыше 5%,  больше в сравнении с прошлым годом | 1,0  0,5 |
| 5.6. | Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников:  ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону;  равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону;  выше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,0 |
| 5.7. | Численность детей, обучающихся по образовательным программам на основе договоров об оказании платных образовательных услуг:  0;  1 и более | 0  1,0 |
| Критерий 6. Обеспечение квалифицированными кадрами | | |
| 6.1. | Наличие вакансий на должности педагогических работников:  да;  нет;  меньше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.2. | Наличие педагогических работников, имеющих ученую степень, судейские категории тренеров-преподавателей, имеющих судейские категории:  да;  нет | 0  2,0 |
| 6.3. | Наличие педагогических работников, имеющих муниципальные и региональные почётные звания, в соответствии с перечнем региональных и муниципальных наград («Почетный гражданин» и др.):  нет;  да | 0  1,0 |
| 6.4. | Наличие педагогических работников, имеющих отраслевые награды:  нет;  да | 0  1,0 |
| 6.5. | Наличие педагогических работников, имеющих государственные награды:  нет;  да | 0  2,0 |
| 6.6. | Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на региональном и межрегиональном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  0,5 |
| 6.7. | Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на региональном и межрегиональном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,0 |
| 6.8. | Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на федеральном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,5 |
| 6.9. | Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на муниципальном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.10. | Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на региональном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  1,0 |
| 6.11. | Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на федеральном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  1,5 |
| 6.12. | Доля педагогических работников от общего количества педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет менее 5 лет:  свыше 10%;  свыше 20%;  свыше 30%;  равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  2,0  0,5 |
| 6.13. | Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, от общего количества педагогических работников:  до 20%,  20% и более,  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.14. | Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, от общего количества педагогических работников:  до 50%;  50-75%;  от 75% и выше;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  2,0  0,5 |
| 6.15. | Численность педагогических работников, имеющих публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных):  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.16. | Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе о деятельности учреждения):  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.17. | Наличие в организации дополнительного образования системы психолого-педагогической поддержки одаренных детей, иных групп детей, требующих повышенного педагогического внимания (в том числе в форме сетевого взаимодействия):  нет;  да | 0  1,0 |
| 6.18. | Численность педагогических и административных работников, являющихся региональными, федеральными и международными экспертами в рамках реализации различных направлений профессиональной деятельности (в том числе члены жюри, судьи и др.):  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.19. | Доля педагогического и административно-управленческого персонала, прошедшего повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в образовательной организации деятельности, от общего количества педагогического и административно-управленческого персонала:  до 20%;  20% и более;  больше в сравнении с прошлым годом | 0  1,0  1,5 |
|  | Итого | 83 |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловская станция юных техников» Павловского муниципального района (В ред. пост. от 09.12.2021 № 872)

Значения коэффициента стимулирования руководителя (Кстр) профессиональных образовательных организации в зависимости от суммы баллов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Сумма баллов | Значение Кстр |
| 1 | от 147,0 до 136,0 | 1 |
| 2 | от 136,0 до 125,0 | 0,9 |
| 3 | от 125,0 до 114,0 | 0,8 |
| 4 | от 114,0 до 103,0 | 0,7 |
| 5 | от 103,0 до 92,0 | 0,6 |
| 6 | от 92,0 до 81,0 | 0,5 |
| 7 | от 81,0 до 70,0 | 0,4 |
| 8 | от 70,0 до 59,0 | 0,3 |
| 9 | от 59,0 до 48,0 | 0,2 |
| 10 | от 48,0 до 37,0 | 0,1 |
| 11 | 37,0 и ниже | 0 |

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловская станция юных техников»Павловского муниципальногорайона (В ред. пост. от 27.04.2022 № 280)

Минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников 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: дворник; истопник; сторож (вахтер);уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий. | 8 882 |

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: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 8 996 |
| 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 | 9 053 |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 9 110 |
| 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной  квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 9 167 |

3. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня

(№ 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 1 квалификационный уровень | Художник | 9053 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 9 110 |

4. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня

(№ 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; главный хранитель фонда | 9 680 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
|
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования; педагог-организатор. | 9 900 |
| 3 квалификационный уровень | Методист | 10 100 |

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловская станция юных техников» Павловского муниципального района

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 | |
| **1.** | Руководители | | | | | |  |
| 1.1. | Директор | 1 | 1 | 1 | 1 | |  |
| 1.2. | Заместитель директора по учебно-воспитательной (учебно-методической) работе | - | - | 0,5 | 1 | |  |
| 1.3. | Заведующий хозяйством | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 1 | |  |
| 1.4. | Заведующий филиалом | 1 при наличии филиала | | | | |  |
| 1.5. | Методист | 1 | | | | | по каждому направлению деятельности при наличии не менее 150 обучающихся в объединениях по интересам |
| **2.** | Педагогический, учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал | | | | | | |
| 2.1. | Педагог дополнительного образования | 1 | 1 | 1 | | 1 | На каждую группу при часовой нагрузке Первый год обучения не менее 15 чел. Второй год обучения не менее 12 - 14 чел. Третий год обучения не менее 10 - 12 чел. |
| 2.2. | Педагог-организатор | 1 | 1 | 2 | | 3 |  |
| 2.3. | Педагог социальный | - | - | 1 | | 1 |  |
| 2.4. | Педагог-психолог | - | - | **-** | | 1 |  |
| 2.5. | Секретарь | **-** | **-** | **-** | | 1 |  |
| 2.6. | Художник | - | - | **-** | | 1 |  |
| 2.7. | Главный хранитель фонда | 1 | | | | | С числом посетителей до 5 тыс. человек и музейным фондом до 3 тыс. ед. хранения |
| 2.8. | Мастер |  | | | | |  |
| 2.9. | Лаборант | 1 | | | | | при наличии оборудованной лаборатории |
| 2.10. | 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 |
| 2.11. | Водитель | 1 | | | | | 1 на единицу транспортного средства |
| 2.12. | Оператор котельной (кочегар) | 1 | | | | | В смену, при работе на твердом топливе  количество ставок/в смену количество котлов / суммарная производительность котлов, Гкал/ч 0,8 /1 / 0,1-4 0,9 /2 / 0,1-4 1 /3 / 0,1-4;  1 / 4,1-20;  1/ 20,1-150 1,4/ 4 / 0,1-4;  2 / 4,1-20 1,8/ 5-10 / 0,1-4 2/ 3-10 / 4,1-20; 2-5 / 20,1-150 3 /6-10 / 20,1-150 |
| 2.13. | Кастелянша | 1 | | | | | при наличии структурного подразделения «туристическая база» |
| 2.14. | Рабочий по уходу за животными | 0,5 | | | | | при наличии уголка живой природы и объединений по интересам экологической направленности |
| 2.15. | Инструктор по физкультуре | 0,5 | | | | | при наличии бассейна из расчета на 40 обучающихся, с которыми проводятся занятия по плаванию |
| 2.16. | 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 |
| 2.17. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | 1 | | | | | 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, В соответствии с производственной необходимостью дополнительно может вводиться 1 ст. |
|  | Сторож | 1 | | | | | из расчета в смену на пост |
| 2.18. | Дворник | 1 | | | | | территория с усовершенствованным покрытием: асфальтобетонные, цементобетонные, железобетонные или армобетонные сборные, мостовые из брусчатки и мозаики, сборные из мелкоразмерных бетонных плит (далее - территория с усовершенствованным покрытием) - 4400 кв. м |

Приложение № 3

к постановлению администрации Павловского муниципального района от «14» июня 2018 г. № 378

Положение об оплате труда работников муниципальногоказенного учреждения дополнительного образования «Павловская станция юных натуралистов» Павловского муниципального района

1. Общие положения

Положение об оплате труда работников муниципальногоказенного учреждения дополнительного образования «Павловская станция юных натуралистов» Павловского муниципального района(далее - Положение) (далее – организация дополнительного образования) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001№ 197-ФЗ, Федеральным законом от 29.12.2012№ 273 – ФЗ«Об образовании в Российской Федерации»,УказомПрезидента Российской Федерации от 7 мая 2012№ 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,распоряжением Правительства РФот 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»,приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017 № 1576 «Об утверждении примерных положений об оплате трудав образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области и иных организаций, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики».

1.1. Положение определяет:

а)порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников организации дополнительного образования за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

б) размеры рекомендуемых минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

в) 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;

г) 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:

а) 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»;

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

в) 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 общеотраслевых профессий рабочих».

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

а) 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;

б) достигнутого уровня оплаты труда;

в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

д) мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью 3 статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;

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

ж) систем нормирования труда, определяемых работодателемс 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);

з) перечня видов выплат компенсационного характера;

и) перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

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), и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих 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 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 организацией 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 организации дополнительного образования, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

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

# 3. Формирование фонда оплаты труда.

Формирование фонда оплаты труда организации дополнительного образования осуществляется в пределах объема средств организации на текущийфинансовый год, определенного в соответствиис учетом особенностей образовательных программ, реализуемых организацией, а также эффективности их реализации, количества обучающихся и отражается в бюджетной смете (для казенных организаций).

# 4. Распределение фонда оплаты труда

4.1.Фонд оплаты труда организации дополнительного образования состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТдоо = ФОТб + ФОТст.

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТдоо х S где:

S – стимулирующая доля ФОТдоо(до 30%). (В ред. пост. от 28.12.2019 № 997).

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя (руководитель организации 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.) организации дополнительного образования и складывается из:

ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп +ФОТмоп, где:

ФОТауп – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТувп – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Руководитель на основе рекомендаций (Приложение № 5) формирует и утверждает штатное расписание учреждения дополнительного образования в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

а) доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) не может превышать 12%.

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять 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:

а) наличие дополнительного финансирования из внебюджетных источников (кроме добровольных пожертвований и родительской платы), в том числе от приносящей доход деятельности;

б) организация дополнительного образования, имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки (при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат);

Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть не менее 60%:

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

5. Расчет заработной платы работников

5.1 Заработная плата работников организации дополнительного образования рассчитывается по следующей формуле:

**,** где:

**Зп** – заработная плата;

**Од** – оклад (должностной оклад);

**К**– компенсационные выплаты;

**С**– стимулирующие выплаты;

МП – выплата материальной помощи.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

*Од=Б×Кс+Кн*, где:

**Б** – оклад по ПКГ(Приложение № 4 к настоящему Положению);

**Кс** - коэффициент удорожания по местонахождению профессиональной образовательной организации (город - 1, село - 1,25, применяется только в отношении педагогических работников).

**Кн** – сумма 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 сумма постоянных повышающих надбавок. Остальные части заработной платы выплачиваются в пределах утверждённого фонда оплаты труда, в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством.

Таблица 1

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

| **№ п/п** | **Категории работников и основания установления надбавок** | **Размер Кн** | **Примечания** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории |  | Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.  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(В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется).  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. |
| 1.1. | - высшая квалификационная категория | 5 100 |
| 1.2. | - первая квалификационная категория | 2 600 |
| 2. | Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже: |  | Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.  В стаж непрерывной работы включается:  - время работы в данной организации;  - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;  - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией.  Для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях. |
| 2.1. | - от 3 до 5 лет | 300 |
| 2.2. | - от 5 до 10 лет | 400 |
| 2.3. | - от 10 до 15 лет | 650 |
| 2.4. | - свыше 15 лет | 900 |
| 3. | Руководящим работникам, специалистам, педагогическим работникам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания: |  | Коэффициент за государственные награды, Почетные звания устанавливается по максимальному из оснований. |
| 3.1. | - при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);  - при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный …»); | 2 600 |
| 3.2. | - при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); | 1 600 |
| 4. | Руководящим работникам, специалистам, педагогическим работникам, служащим за наличие ведомственных наград: |  |
| 4.1 | медаль Ушинского К.Д., Медаль Выготского Л.С.; | 5 100 |
| 4.2 | почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; | 2 600 |
| 4.3. | нагрудный знак «За милосердие и благотворительность», нагрудный знак «Почетный наставник», нагрудный знак «За верность профессии», нагрудный знак «Молодость и Профессионализм»; | 1 600 |
| 4.4. | почетная грамота Министерства просвещения РФ  почетная грамота Министерства образования РФ | 1 020 |  |
| 5. | Руководящим работникам, специалистам, педагогическим работникам, служащим за наличие региональной награды почетный знак департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области «За заслуги в сфере образования Воронежской области» | 2 550 |  |
| 6. | Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые(не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца впервые поступившие на работу по полученной профессии, специальности)  заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности: |  | Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет:  - заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев перечисленных в третьем абзаце  - имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование;  - имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).  Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце.  Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на пять лет с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов.  Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения. |
| 6.1. | - с общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа; | 2 100 |
| 6.2. | - с общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа (при наличии диплома с отличием); | 2 600 |
| 6.3. | - с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности; | 3 200 |
| 6.4. | - с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности (при наличии диплома с отличием); | 3 900 |
| 7. | За работу с высокотехнологичным оборудованием | 10 200 |  |
| 8. | Педагогическим работникам за работу с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья (далее-ОВЗ) | 650 | За каждого обучающегося с ОВЗ, но не более 2000 руб., при условии организации инклюзивного обучения |
| 9. | За заведование кабинетом | 500 |  |

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

Кн= к1+к2+…+ кn»

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:

Од – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

Б–оклад по ПКГ (приложение № 4 к настоящему Положению);

Кс - коэффициент удорожания по местонахождению организации дополнительного образования (город - 1, село - 1,25);

Кн – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица № 1).

Фн - фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

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.

К- индивидуальный коэффициентдля организации дополнительного образования с учетом месячного ФОТ педагогов,который рассчитывается по формуле

,

где:

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

ФОТф– 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 руководителя

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

Зпр = Одр+К+Ср+Мпр, где:

Зпр – заработная плата руководителя;

Одр – оклад (должностной оклад) руководителя;

К - выплаты компенсационного характера;

Ср– стимулирующие выплаты руководителя;

Мпо – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя формируется на основе базового оклада, группы оплаты труда и коэффициентов и надбавок:

а) за повышающий коэффициент в зависимости от масштабов организации и объемов выполняемых услуг и работ;

б) по итогам аттестации или в случае действия квалификационной категории до срока истечения;

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

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителяорганизации дополнительного образования и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределахкратности от 1 до 6, при выполнении условий, указанных в п. 4.3. настоящего Положения.

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

, где:

Одр- оклад руководителя;

Обаз – базовый оклад;

Кг.от – коэффициент за группу оплаты труда;

Кдоп – коэффициент по итогам аттестации руководящих работников, за государственные награды, за Почетные звания, за ученую степень и ученое звание рассчитывается по формуле:

, где

Ккат – коэффициент по результатам аттестации(0,05);

Кзв– коэффициент за учёную степень доктора наук (0,15) или кандидата наук (0,1);

Кнагр – коэффициент за государственные и отраслевые награды -0,1, Почетные звания:

а) заслуженный учитель (мастер производственного обучения) РФ, - 0,1;

б) почетный работник профессионального, общего образования (отличник профессионального, общего образования) и прочие – 0,05;

Кперс.- персональный коэффициент устанавливается руководителю организации сроком на 1 финансовый год за выполнение внепланового и дополнительного объема работ.

Коэффициент за государственные награды, Почетные звания устанавливается по максимальному из оснований.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителя выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение организации дополнительного образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителя осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности организации дополнительного образования, характеризующих масштаб руководства: количество обучающихся (воспитанников), сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией(приложение № 1). 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 образованияустанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

За руководителем организации дополнительного образования, находящимся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Рекомендуется следующий размер коэффициента за группу оплаты труда руководителей:

1 группа – Кгот= 2,0;

2 группа – Кгот= 1,75;

3 группа – Кгот= 1,5;

4 группа – Кгот= 1,25.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера организации дополнительного образования и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределахкратности от 1 до 6, при выполнении условий, указанных в п 4.3. настоящего Положения.

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

Плановый годовой стимулирующий фонд оплаты труда руководителя (ФОТст.год) состоит из 4 квартальных и единовременной выплаты к отпуску в размере 100% должностного оклада и рассчитывается по следующей формуле:

 где,

Одр- должностной оклад руководителя;

12 мес. – количество месяцев в году;

0,3 - доля стимулирующего фонда оплаты труда руководителя в общем фонде оплаты труда руководителя;

0,7 – доля базового фонда оплаты труда руководителя в общем фонде оплаты труда руководителя.

Фонд стимулирования ежеквартальный (ФОТст.кв.) рассчитывается по формуле:

 где,

Ед.ст. – единовременная выплата к отпуску руководителя в размере 100% должностного оклада;

4 – количество кварталов в году.

Ежеквартальные выплаты стимулирующего характера руководителя состоят из следующих частей:

- стимулирующие выплаты на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных государственным (муниципальным) заданием, и эффективности деятельности руководителя (Вст1), рассчитываются по формуле:

Вст1= ФОТст.кв.×0,75×k1 (k1 – коэффициент рассчитывается в зависимости от достиженияорганизацией дополнительного образования показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя (приложение № 1). Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингованияорганизаций дополнительного образования. Диапазон Кстр устанавливается в пределах от 0 до 1 (приложение № 2) и утверждается учредителем на основании региональной системы рейтингования образовательных организаций. Установленный размер коэффициент стимулирования руководителя сохраняется в течении всего учебного года.

6.4. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки определяются трудовым договором. Базовый оклад руководителя организации дополнительного образования составляет 16 513 рублей. (в ред. пост. от 27.04.2022 № 280)

6.5. Должностные оклады заместителей руководителяорганизации дополнительного образования, главного бухгалтера устанавливаются на10 % - 50 % ниже должностного оклада руководителяи рассчитываются по следующей формуле:

ОДзр=Обаз×Кг.от×(1-К)×Кн, где

ОДзр - должностные оклады заместителей руководителя организации дополнительного образования, главного бухгалтера;

Обаз**-** базовый оклад руководителя по видам организаций;

Кг.от –повышающий коэффициент в зависимости от масштабов организации и объемов выполняемых услуг и работ;

К - коэффициент, учитывающий понижение должностного оклада заместителей руководителя организации дополнительного образования, главного бухгалтера на 10%-50% нижеотносительно должностного оклада руководителя

Кн - коэффициент повышающей надбавки утверждается учредителем.

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

6.6. В соответствии с Положением о внебюджетной деятельности руководителюорганизации дополнительного образованиямогут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет этих средств. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. 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 в общественной работе), устанавливаютсяв пределах фонда оплаты труда.

7.2. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются руководителем 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. В**ыплаты (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**.**

**Выплаты стимулирующего характера производятся в двух видах: стимулирующие выплаты и премии.**

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в организации дополнительного образования (приложение № 1), атакже с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Критерии и показатели разрабатываются учредителем организации дополнительного образованияи могут быть дополнены на уровне самих организаций.

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:

а) при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;

б) при невыполнении (или) несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;

в) 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);

г) при отказе от участияв мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;

д) при нарушении правил ведения документации.

9. 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 организации 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 РФ от 22.12.2014  № 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», 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 трудав соответствии со статьей 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

а) выполнения временных (до двух месяцев) работ;

б) выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

в) 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 работниковможет 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, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Руководителюорганизации дополнительного образованияперсональный повышающий коэффициент устанавливается учредителем.

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.

В пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии), внебюджетных источников работникам организацийможет производится выплата материальной помощи.

Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников к отпуску и по семейным обстоятельствам (смерти близких родственников, в случае длительной болезни, при рождении ребенка).

Единовременная выплата работнику производится:

а) при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по возрасту;

б) 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 который, утверждается учредителем.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава администрации  Павловского муниципального района | М.Н. Янцов |

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловская станция юных натуралистов»Павловского муниципальногорайона

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления организацией дополнительного образования

Таблица 1

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления организацией дополнительного образования

Таблица 1

| № п/п | Направления | Условия | Количество баллов |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Соответствие деятельности организации дополнительного образования требованиям законодательства Российской Федерации | Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов | 30 |
| Замечания контрольных и надзорных органов (за каждое) | -2 |
|  | Реализация государственного (муниципального) задания | Выполнение муниципального задания | 30 |
| Не выполнение муниципального задания | -30 |
|  | Функционирование системы государственно-общественного управления | Наличие совета родителей | 5 |
| Наличие совета учащихся | 5 |
| Наличие профсоюзной организации | 5 |
| Наличие попечительского совета | 5 |
|  | Информационная открытость | наличие сайта, полнота и частота обновления информации | 10 |
| участие в процедурах независимой оценки качества образования | 10 |
|  | Наличие системы электронного документооборота в организации дополнительного образования | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе автоматизированных рабочих мест (АРМ)педагогов (объединённых в локальную сеть и имеющих выход в Интернет). | 10 |
| за каждое рабочее место | 5 |
|  | Укомплектованность штата учреждения:  в соответствии со штатным расписанием;  в соответствии с лицензионными требованиями | За каждого работника. | 1 |
| Дополнительно за каждого работника,имеющего:  первую квалификационную категорию; | 0,5 |
| высшую квалификационную категорию | 1 |
| Дополнительно за наличие:  тьютора для работы с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами, концертмейстера и др. | 1  за каждого |
|  | Реализация социокультурных проектов на базе организации дополнительного образования | За каждый проект с привлечением местного сообщества | 5 |
|  | Сохранность контингента обучающихся в пределах реализации образовательной программы | За каждого обучающегося. | 0,5 |
|  | Наличие необходимого ресурсного обеспечения образовательного процесса в организации дополнительного образования | за наличие спортивного зала (площадью не менее 75 м2); | 10 |
| за наличие актового зала; | 10 |
| за наличие библиотеки | 5 |
| за наличиепомещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.). | 5 за каждое |
| Наличие автотранспортных средств (за каждую единицу) | 5 |
| за наличие котельной на твёрдом топливе; | 20 |
| за наличие газовой котельной; | 10 |
| за наличие септиков; | 5 за каждый, но не более 10 |
| за наличие гаражей и других капитальных надворных построек. | 3 за каждое строение, но не более 15 |
| за наличие оборудованных игровых площадок; | 5 |
| за наличие оборудованных спортивных площадок; | 5 |
| за наличие огорода, зеленого уголка, сада. | 5 |
| 1. 00 | Реализация проектов сетевого взаимодействия по реализации дополнительных образовательных программ с организациями дополнительного образования различных типов | За каждый договор с образовательной организацией и иными организациями. | 10 |
|  | Наличие соглашений (договоров) о сотрудничестве в реализации дополнительных образовательных программ с социальными партнерами | За каждый договор | 10 |
|  | Развитие (обновление) содержания дополнительных образовательных программ | За каждую | 10 |
|  | 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 (тьютора), обеспечения индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся |  | 10  20  10 |
|  | Наличие системы отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся (стартовая, промежуточная и итоговая диагностика) |  | 20 |
|  | Обеспечение в организации дополнительного образования психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса, детей, требующих повышенного педагогического внимания при реализации образовательной программы |  | 10 |
|  | Использование дистанционных технологий при реализации дополнительных образовательных программ | За каждого обучающегося | 0,5 |
|  | 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 | 10  7 |
| Всероссийский  Победители  призеры | 7  5 |
| Окружной  Победители  призеры | 5  3 |
| Региональный  Победители  Призеры | 5  3 |
| Муниципальный  Победители  призеры | 3  2 |
|  | Реализация дополнительных образовательных программ в целях профессиональной ориентации и до профессиональной подготовки обучающихся | За каждую программу | 2 |
|  | Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и до профессиональной подготовки, реализуемых в организации дополнительного образования | За каждого обучающегося | 2 |
|  | Удовлетворенность детей и законных представителей качеством предоставляемых образовательных услуг, выполняемых работ | Проведение независимого мониторинга (электронное голосование за каждый положительный отзыв) | 0,2 |
|  | Количество программ, реализуемых на платной основе | За каждую программу | 10 |
|  | Создание условий для профессионального совершенствования педагогических кадров ОО (наличие методического сопровождения (функционирование методистов, методической службы, методических объединений специалистов, проведение семинаров, отслеживание своевременного повышения квалификации специалистов) |  | 20 |
|  | Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, специалистов из других сфер экономики |  | 35 |
|  | Периодичность повышения квалификации руководителяпо тематике менеджмента и управления в образовании |  | 10 |
|  | Использование механизмов государственно-частного партнерства |  | 15 |
|  | Наличие автотранспортных средств. | За каждую единицу. | 5 |
|  | Наличие собственных (состоящих на балансе) котельной, очистных и других сооружений. | за наличие котельной на твёрдом топливе; | 20 |
| за наличие газовой котельной; | 10 |
| за наличие септиков; | 5 за каждый, но не более 10 |
| за наличие гаражей и других капитальных надворных построек | 3 за каждое строение, но не более 15 |
|  | Наличие оборудованных участков площадок на территории организаций дополнительного образования. | за наличие оборудованных игровых площадок; | 5 |
| за наличие оборудованных спортивных площадок; | 5 |
| за наличие огорода, зеленого уголка, сада. | 5 |
|  | 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 |
|  | Количество мероприятий, проведённых организацией дополнительного образования на своей базе, обеспечивающих распространение положительного опыта (мастер-классы, вебинары, семинары и т.д.). | За каждое мероприятие, проведённое на уровне:  образовательного округа (в т. ч. городского района); | 5 |
| муниципалитета; | 10 |
| региона (федерации). | 15 |
|  | Наличие собственной бухгалтерии. |  | 10 |
|  | Объём привлечённых средств из внебюджетных источников (кроме добровольных пожертвований родителей, родительской платы). | до 50,0 тыс. руб. за год; | 5 |
| от 50,0 до 200,0 тыс. руб. за год; | 10 |
| свыше 200,0 тыс. руб. в год. | 20 |
|  | Наличие у организации дополнительного образования статуса инновационной (стажировочной) площадки. | За каждую площадку, функционирующую:  на региональном уровне; | 10 |
| на федеральном уровне. | 20 |
|  | ИТОГО максимально | | 680 |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| свыше 600 | до 600 | до 400 | до 200 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловская станция юных натуралистов»Павловского муниципальногорайона

(В ред. пост. от 31.07.2018 № 487)

Перечень критериев и показателей эффективности деятельности муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловская станция юных натуралистов» Павловского муниципального района

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Баллы |
| Критерий 1. Результативность образовательной деятельности | | |
| 1.1. | Сохранность контингента обучающихся:  свыше 95%;  85-95%;  до 85% | 1,0  0,5  0 |
| 1.2. | Численность обучающихся дошкольного возраста (5-6 лет):  меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.3. | Численность обучающихся младшего школьного возраста (7-11 лет):  меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.4. | Численность обучающихся среднего школьного возраста (12-15 лет):  меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.5. | Численность обучающихся старшего школьного возраста (16-18 лет):  меньше в сравнении с прошлым учебным годом;  равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5 |
| 1.6. | Количество реализуемых дополнительных общеразвивающих программ по работе с детьми-инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья:  отсутствие, равно или меньше в сравнении с прошлым годом;  больше в сравнении с прошлым годом | 0  0,5 |
| 1.7. | Численность обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам, направленным на работу с детьми-инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья:  0;  1 и более | 0  1,0 |
| 1.8. | Численность детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам:  0;  1 и более | 0  1,0 |
| 1.9. | Численность детей-мигрантов, обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам:  0;  1 и более | 0  1,0 |
| 1.10. | Численность одаренных детей, с которыми проводятся индивидуальные занятия:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 1.11. | Количество массовых мероприятий, проведенных организацией на муниципальном и межмуниципальном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,0 |
| 1.12. | Количество массовых мероприятий, проведенных образовательной организацией на региональном и межрегиональном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  1,5 |
| 1.13. | Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на муниципальном и межмуниципальном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  0,5 |
| 1.14. | Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на региональном и межрегиональном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 1.15. | Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на федеральном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  0,5 |
| 1.16. | Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на муниципальном и межмуниципальном уровне, от общего количества обучающихся:  ниже значения прошлого года;  выше значения прошлого года | 0  0,5 |
| 1.17. | Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на региональном и межрегиональном уровне, от общего количества обучающихся:  ниже значения прошлого года;  выше значения прошлого года | 0  1,0 |
| 1.18. | Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на федеральном уровне, от общего количества обучающихся:  ниже значения прошлого года;  выше значения прошлого года | 0  1,5 |
| 1.19. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на муниципальном и межмуниципальном уровне:  отсутствие призовых мест;  наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.);  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  1,0 |
| 1.20. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на региональном и межрегиональном уровне:  отсутствие призовых мест;  наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.);  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,5 |
| 1.21. | Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на федеральном уровне:  отсутствие призовых мест;  наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.);  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  3,0 |
| 1.22. | Количество профильных программ, разработанных организацией для обеспечения работы лагерей дневного пребывания с учетом направленностей дополнительного образования:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  1,0 |
| 1.23. | Доля детей, охваченных различными формами летнего отдыха, самостоятельно организованного учреждением за счет бюджетных средств (лагерь с дневным пребыванием, палаточный лагерь, организация производственной бригады):  до 20%;  20-50 %;  более 50 %;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,5  1 |
| Критерий 2. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий | | |
| 2.1. | Наличие действующей локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательных отношений:  нет;  да | 0  1,0 |
| 2.2. | Скорость подключения к сети Интернет для всех участников образовательных отношений:  0 – 2 Мбит/с;  более 2 Мбит/с | 1,0  2,0 |
| 2.3. | Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: образовательная организация является потребителем услуг дистанционного обучения:  нет;  да | 0  1,0 |
| Критерий 3. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией | | |
| 3.1. | Наличие органа, осуществляющего государственно-общественное управление (наличие управляющего совета, общественного совета, совета школы, педагогического совета, собрания коллектива и др.):  нет;  да | 0  1,0 |
| 3.2. | Наличие реализованных инициатив органов государственного управления, в том числе самоуправления обучающихся:  нет;  да | 0  1,0 |
| 3.3. | Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления отчета о результатах самообследования (в том числе размещённого на официальном сайте организации) о деятельности по итогам учебного года:  нет;  да | 0  1,0 |
| 3.4. | Частота обновления информации на сайте организации чаще 1 раза в месяц:  нет;  да | 0  2 |
| 3.5. | Наличие программы развития:  нет;  да | 0  1,0 |
| 3.6. | Количество программ, проектов и другое; реализованных за счет средств грантодателей:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  1,0 |
| 3.7. | Количество дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых посредством сетевой формы совместно с организациями различных типов:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  1,0 |
| 3.8. | Наличие внутренней системы оценки качества образовательной деятельности:  нет;  да | 0  1,0 |
| Критерий 4. Создание комфортных условий для участников образовательных отношений (педагогов, обучающихся, родителей) | | |
| 4.1. | Техническое состояние. Отсутствие нарушений по технике безопасности:  отсутствие;  наличие | 1,0  0 |
| 4.2. | Техническое состояние. Отсутствие нарушений по охране труда и безопасности жизнедеятельности:  отсутствие;  наличие | 1,0  0 |
| 4.3. | Техническое состояние. Отсутствие нарушений лицензионных требований (Роспотребнадзора, госпожнадзора и др.):  отсутствие;  наличие | 1,0  0 |
| 4.4. | Внедрение системы электронного учета ГИС «Контингент ВО»:  нет;  да | 0  1,0 |
| 4.5. | Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте организации дополнительного образования):  нет;  да | 0  1,0 |
| 4.6. | Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны:  нет;  да | 0  0,5 |
| 4.7. | Организация физической охраны образовательного учреждения и его территории:  нет;  да | 0  0,5 |
| 4.8. | Численность обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в организации:  1 и более;  0;  ниже в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  1,0 |
| 4.9. | Численность работников, получивших в течение года травмы на производстве:  1 и более;  0;  ниже в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  1,0 |
| 4.10. | Наличие «доступной среды»:  нет;  да | 0  1,0 |
| Критерий 5. Эффективность экономической деятельности | | |
| 5.1. | Фонд оплаты труда педагогических работников (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации:  менее 65%;  от 65 до 70%;  свыше 70% | 0  1,0  2,0 |
| 5.2. | Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации:  свыше 15%;  от 12 до 15%;  менее 12% | 0  1,0  2,0 |
| 5.3. | Фонд стимулирования труда (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации:  менее 15%;  от 15 до 25%;  свыше 25% | 0  1,0  2,0 |
| 5.4. | Объем средств, привлечённых организацией дополнительного образования из внебюджетных источников, полученных от социальных партнёров:  свыше 5%,  больше в сравнении с прошлым годом | 1,0  0,5 |
| 5.5. | Объем средств, привлечённых организацией дополнительного образования из внебюджетных источников, полученных от приносящей доход деятельности:  свыше 5%,  больше в сравнении с прошлым годом | 1,0  0,5 |
| 5.6. | Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников:  ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону;  равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону;  выше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,0 |
| 5.7. | Численность детей, обучающихся по образовательным программам на основе договоров об оказании платных образовательных услуг:  0;  1 и более | 0  1,0 |
| Критерий 6. Обеспечение квалифицированными кадрами | | |
| 6.1. | Наличие вакансий на должности педагогических работников:  да;  нет;  меньше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.2. | Наличие педагогических работников, имеющих ученую степень, судейские категории тренеров-преподавателей, имеющих судейские категории:  да;  нет | 0  2,0 |
| 6.3. | Наличие педагогических работников, имеющих муниципальные и региональные почётные звания, в соответствии с перечнем региональных и муниципальных наград («Почетный гражданин» и др.):  нет;  да | 0  1,0 |
| 6.4. | Наличие педагогических работников, имеющих отраслевые награды:  нет;  да | 0  1,0 |
| 6.5. | Наличие педагогических работников, имеющих государственные награды:  нет;  да | 0  2,0 |
| 6.6. | Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на региональном и межрегиональном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  0,5  0,5 |
| 6.7. | Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на региональном и межрегиональном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,0 |
| 6.8. | Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на федеральном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  1,5 |
| 6.9. | Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на муниципальном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.10. | Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на региональном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  1,0 |
| 6.11. | Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на федеральном уровне:  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  2,0  1,5 |
| 6.12. | Доля педагогических работников от общего количества педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет менее 5 лет:  свыше 10%;  свыше 20%;  свыше 30%;  равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  2,0  0,5 |
| 6.13. | Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, от общего количества педагогических работников:  до 20%,  20% и более,  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.14. | Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, от общего количества педагогических работников:  до 50%;  50-75%;  от 75% и выше;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,5  2,0  0,5 |
| 6.15. | Численность педагогических работников, имеющих публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных):  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.16. | Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе о деятельности учреждения):  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.17. | Наличие в организации дополнительного образования системы психолого-педагогической поддержки одаренных детей, иных групп детей, требующих повышенного педагогического внимания (в том числе в форме сетевого взаимодействия):  нет;  да | 0  1,0 |
| 6.18. | Численность педагогических и административных работников, являющихся региональными, федеральными и международными экспертами в рамках реализации различных направлений профессиональной деятельности (в том числе члены жюри, судьи и др.):  0;  1 и более;  больше в сравнении с прошлым учебным годом | 0  1,0  0,5 |
| 6.19. | Доля педагогического и административно-управленческого персонала, прошедшего повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в образовательной организации деятельности, от общего количества педагогического и административно-управленческого персонала:  до 20%;  20% и более;  больше в сравнении с прошлым годом | 0  1,0  1,5 |
|  | Итого | 83 |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловская станция юных натуралистов»Павловского муниципальногорайона (В ред. пост. от 09.12.2021 № 872)

Значения коэффициента стимулирования руководителя (Кстр) в зависимости от суммы баллов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Сумма баллов | Значение Кстр |
| 1 | от 147,0 до 136,0 | 1 |
| 2 | от 136,0 до 125,0 | 0,9 |
| 3 | от 125,0 до 114,0 | 0,8 |
| 4 | от 114,0 до 103,0 | 0,7 |
| 5 | от 103,0 до 92,0 | 0,6 |
| 6 | от 92,0 до 81,0 | 0,5 |
| 7 | от 81,0 до 70,0 | 0,4 |
| 8 | от 70,0 до 59,0 | 0,3 |
| 9 | от 59,0 до 48,0 | 0,2 |
| 10 | от 48,0 до 37,0 | 0,1 |
| 11 | 37,0 и ниже | 0 |

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловская станция юных натуралистов»Павловского муниципальногорайона (В ред. пост. от 27.04.2022 № 280)

Минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников 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: дворник; истопник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий. | 8 882 |

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: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 8 996 |
| 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: лаборант | 9 053 |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 9 110 |
| 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 9 167 |

3. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня

(№ 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 9 110 |

4. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня

(№ 247н)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; | 9 680 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 9 680 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный оклад |
|
|
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования; педагог-организатор. | 9 900 |
| 3 квалификационный уровень | Методист | 10 100 |

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Павловская станция юных натуралистов» Павловского муниципального района

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 | |
| **1.** | Руководители | | | | | |  |
| 1.1. | Директор | 1 | 1 | 1 | 1 | |  |
| 1.2. | Заместитель директора по учебно-воспитательной (учебно-методической) работе | - | - | 0,5 | 1 | |  |
| 1.3. | Заведующий хозяйством | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 1 | |  |
| 1.4. | Заведующий филиалом | 1 при наличии филиала | | | | |  |
| 1.5. | Методист | 1 | | | | | по каждому направлению деятельности при наличии не менее 150 обучающихся в объединениях по интересам |
| **2.** | Педагогический, учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал | | | | | | |
| 2.1. | Педагог дополнительного образования | 1 | 1 | 1 | | 1 | На каждую группу при часовой нагрузке Первый год обучения не менее 15 чел. Второй год обучения не менее 12 - 14 чел. Третий год обучения не менее 10 - 12 чел. |
| 2.2. | Педагог-организатор | 1 | 1 | 2 | | 3 |  |
| 2.3. | Педагог социальный | - | - | 1 | | 1 |  |
| 2.4. | Педагог-психолог | - | - | **-** | | 1 |  |
| 2.5. | Секретарь | **-** | **-** | **-** | | 1 |  |
| 2.6. | Художник | - | - | **-** | | 1 |  |
| 2.7. | Лаборант | 1 | | | | | при наличии оборудованной лаборатории |
|  | 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 |
| 2.8. | Водитель | 1 | | | | | 1 на единицу транспортного средства |
| 2.9. | Оператор котельной (кочегар) | 1 | | | | | В смену, при работе на твердом топливе  количество ставок/в смену количество котлов / суммарная производительность котлов, Гкал/ч 0,8 /1 / 0,1-4 0,9 /2 / 0,1-4 1 /3 / 0,1-4;  1 / 4,1-20;  1/ 20,1-150 1,4/ 4 / 0,1-4;  2 / 4,1-20 1,8/ 5-10 / 0,1-4 2/ 3-10 / 4,1-20; 2-5 / 20,1-150 3 /6-10 / 20,1-150 |
| 2.10. | Кастелянша | 1 | | | | | при наличии структурного подразделения «туристическая база» |
| 2.11. | Рабочий по уходу за животными | 0,5 | | | | | при наличии уголка живой природы и объединений по интересам экологической направленности |
| 2.12. | Инструктор по физкультуре | 0,5 | | | | | при наличии бассейна из расчета на 40 обучающихся, с которыми проводятся занятия по плаванию |
| 2.13. | 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 |
| 2.14. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | 1 | | | | | 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, В соответствии с производственной необходимостью дополнительно может вводиться 1 ст. |
| 2.15. | Сторож | 1 | | | | | из расчета в смену на пост |
| 2.16. | Дворник | 1 | | | | | территория с усовершенствованным покрытием: асфальтобетонные, цементобетонные, железобетонные или армобетонные сборные, мостовые из брусчатки и мозаики, сборные из мелкоразмерных бетонных плит (далее - территория с усовершенствованным покрытием) - 4400 кв. м |

Рекомендуемые минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников казенных организаций дополнительного образования Павловского муниципального района

Раздел 1. (Проф стандарты)

1. **Административно-управленческий персонал.**
   1. Профессиональный стандарт №1459 «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организации и общеобразовательной организации)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.04.2021 №250н.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Должность согласно профстандарту | Место | код | Уровень(подуровень) квалификации | Код ОКЗ | Оклад |
|  | Руководитель (директор, заведующий) образовательной организации | ДОД | А | 7 | 1120.9 | 1. Расчет осуществляется согласно п.6 «Расчет заработной платы руководителей» данного положения |
|  | Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательной организации | ДОД | В | 7 | 1120.9 |

* 1. Профессиональный стандарт №

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Должность согласно профстандарту | Место | код | Уровень(подуровень) квалификации | Код ОКЗ | Оклад |
|  | Заместитель директора,  Заместитель директора по УВР,  Заместитель директора по УМР | ДОД |  |  | 1345.6 | 1. Расчет осуществляется согласно п.6 «Расчет заработной платы руководителей» данного положения |

1. **Педагогические работники.**
   1. Профессиональный стандарт №513 «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 05.05.2018 №298н.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Должность согласно профстандарту | Место | код | Уровень(подуровень) квалификации | Код ОКЗ | Оклад |
|  | Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, | ДОД | А | 6 |  | 9900 |
| В | 6 | 5357.7 |
|  | Старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель | ДОД | А | 6 |  | 10100 |
| В | 6 |  |
|  | Методист | ДОД | В | 6 |  | 10100 |
|  | Старший методист | ДОД | В | 6 |  | 10200 |
|  | Педагог-организатор | ДОД | С | 6 |  | 9900 |

* 1. Профессиональный стандарт №509 «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.07.2015 №514н.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Должность согласно профстандарту | Место | код | Уровень(подуровень) квалификации | Код ОКЗ | Оклад |
|  | Психолог |  | А | 7 |  | 8701 |
|  | В | 7 |  |  |
|  | Педагог-психолог |  | А | 7 | 2634.6 | 10100 |
|  | В | 7 |  |

1. **Учебно-вспомогательный персонал.**
   1. Профессиональный стандарт №447 «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организации», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 06.05.2015 №276н.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Должность согласно профстандарту | Место | код | Уровень(подуровень) квалификации | Код ОКЗ | Оклад |
|  | Секретарь-администратор | школа | А | 3 |  |  |
|  | Делопроизводитель |  | И | 5 |  |  |
|  | Секретарь руководителя |  | С | 6 |  |  |
|  | Помощник руководителя |  | D | 6 |  |  |

* 1. Профессиональный стандарт №564 «Системный администратор информационно-коммуникационных систем», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.09.2020 №680н.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Должность согласно профстандарту | Место | код | Уровень(подуровень) квалификации | Код ОКЗ | Оклад |
|  | Системный администратор |  | B | 5 | 2522.4 | 9053,00 |
|  | D | 6 |  |  |

* 1. Профессиональный стандарт №559 «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 06.10.2015 №691н.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Должность согласно профстандарту | Место | код | Уровень(подуровень) квалификации | Код ОКЗ | Оклад |
|  | Специалист по кадровому делопроизводству |  | А | 5 | 4416.6 |  |

1. Младший обслуживающий персонал.
   1. Профессиональный стандарт №777 «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 21.12.2015 №1075н.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Должность согласно профстандарту | Место | код | Уровень(подуровень) квалификации | Код ОКЗ | Оклад |
|  | Рабочий комплексной уборки 2-го разряда |  | А | 2 |  |  |
|  | Дворник |  | B | 2 | 9613.3 | 8379 |