



**АДМИНИСТРАЦИЯ
КАНТЕМИРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 07.04.2015 г. № 213

р.п. Кантемировка

Об утверждении Положения об оплате труда в муниципальном казенном образовательном учреждении дополнительного образования детей Кантемировский дом детского творчества Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственного отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 408-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" в части оплаты труда работников бюджетной сферы, в рамках реализации плана мероприятий («дорожной карты») Воронежской области «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденному распоряжением Правительства Воронежской области от 28 февраля 2013 г. № 119-р, приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 12 августа 2014 г. № 887 «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 Воронежской области», а также в целях совершенствования нормативной базы в сфере оплаты труда работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Кантемировский дом детского творчества Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственного отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области, администрация Кантемировского муниципального района Воронежской области

П О С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда в муниципальном казенном образовательном учреждении дополнительного образования детей Кантемировский дом детского творчества Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственного отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области.

2. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2015 года.

3. Постановление администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области от 17.03.2014г. № 248 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Кантемировский дом детского творчества Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственного отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области» признать утратившим силу.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области В.И. Филатова.

Глава
администрации района

В.В. Покусаев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
администрации
Кантемировского
муниципального района
от 07.04.2015 г. № 213

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда в муниципальном казенном образовательном учреждении
дополнительного образования детей**

Кантемировский дом детского творчества

Кантемировского муниципального района Воронежской области,

подведомственного отделу по образованию

администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда в муниципальном казенном образовательном учреждении дополнительного образования детей Кантемировский дом детского творчества Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственного отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 12 августа 2014 г. № 887 «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 Воронежской области», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Кантемировский дом детского творчества Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственного отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области, за счет средств муниципального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

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

- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

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

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

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

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

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

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

1.3. Система оплаты труда работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Кантемировский дом детского творчества Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственного отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области, формируется с учетом:

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

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

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

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

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. № 822);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. № 818);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

1.5. Оплата труда устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и Уставом муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Кантемировский дом детского творчества Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственного отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области.

2. Основные понятия

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Приложение 1 к настоящему Положению).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и выплаты социального характера.

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

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

Выплаты компенсационного характера – 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 муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Кантемировский дом детского творчества Кантемировского

муниципального района Воронежской области, подведомственного отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области.

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

Выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусмотренные работникам, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет средств фонда стимулирования труда.

3. Формирование фонда оплаты труда

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

- муниципальным заданием на оказание услуг, с учетом объема определяемых образовательных услуг, особенностей реализуемых программ, количеством обучающихся;
- объемом платных услуг.

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Кантемировский дом детского творчества Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственного отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ΦOT_6) и стимулирующей части ($\Phi OT_{ст}$).

$$\Phi OT_{одо} = \Phi OT_6 + \Phi OT_{ст}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

S – стимулирующая доля $\Phi OT_{одо}$.

Значения стимулирующей доли $\Phi OT_{одо}$ ¹ могут составлять:

- на 1 сентября 2014 не менее 15%;
- на 1 сентября 2015 не менее 25%.

Выплаты стимулирующего характера педагогических работников должны составлять не менее 85% фонда стимулирования.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, заместителей руководителя, педагогического (педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования и др.), учебно-вспомогательного персонала и служащих (лаборанты, костюмеры, библиотекари и т.д.) и младшего обслуживающего

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

персонала (уборщики служебных помещений, дворники, водители, повара и др.) и складывается из:

$$\Phi OT_6 = \Phi OT_{ayn} + \Phi OT_{nn} + \Phi OT_{ybn} + \Phi OT_{mon}, \text{ где:}$$

ΦOT_{ayn} – фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

ΦOT_{nn} – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ΦOT_{ybn} – фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала и служащих;

ΦOT_{mon} – фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

4.3. Руководитель муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Кантемировский дом детского творчества Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственного отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области, формирует и утверждает штатное расписание (Приложение 2 к настоящему Положению) в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

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

- на 1 сентября 2014 года - не менее 13%;

- на 1 сентября 2015 года² - не менее 12%.

При этом доля фонда выплат стимулирующего характера административно-управленческого персонала может составлять до 10% от фонда стимулирования.

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

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

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

- учреждение дополнительного образования работает в двухсменном или круглосуточном режиме.

4.4. Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна составлять:

- на 1 сентября 2014 года – не менее 60%;

- на 1 сентября 2015 года³ - не менее 60%.

4.5. Оплата труда работников производится на основании трудовых договоров между руководителем организации (учреждения) и работниками.

5. Расчет заработной платы работников

5.1. Заработная плата работников в месяц определяется по следующей формуле:

$$Зп = Од + K + C + B_{cx}, \text{ где:}$$

Зп – заработная плата в месяц;

² В случае, если на момент принятия локального акта организацией (учреждением) дополнительного образования доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала будет меньше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

³ В случае, если на момент принятия локального акта организацией (учреждением) дополнительного образования доля фонда оплаты труда педагогического персонала будет меньше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

Од – оклад (должностной оклад);

К – выплаты компенсационного характера;

С – выплаты стимулирующего характера;

В_{сх} – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$Од = Б \times K_c \times K_n, \text{ где:}$$

Б – оклад по ПКГ (Приложение 1 к настоящему Положению);

К_с - коэффициент удорожания по местонахождению муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей (город – 1,00, село - 1,25)⁴;

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

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

Таблица 1

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

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _н	Примечания
1.	Всем работникам ⁵ при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.
1.1.	- высшая квалификационная категория	1,40	Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях:
1.2.	- первая квалификационная категория	1,20	- длительный отпуск до года;
1.3.	- вторая квалификационная категория	1,10 ⁶	- заграничная командировка;
			- длительное лечение (более 6 месяцев);
			- в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту.
			После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент

⁴ Применяется только в отношении педагогических работников.

⁵ Руководителям и их заместителям данный коэффициент применяется на время действия квалификационных категорий в пределах установленных значений доли фонда оплаты труда административно-управленческого персонала

⁶ Сохраняется в течение срока, на который категория была присвоена с соответствии с п.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010г. № 209, в случае аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности коэффициент не применяется.

			квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация (учреждение) является местом основной работы (для внешних совместителей данная надбавка не применяется).
2.1.	- от 3 до 5 лет	1,02	В стаж непрерывной работы включается:
2.2.	- от 5 до 10 лет	1,03	- время работы в данной организации (учреждении);
2.3.	- от 10 до 15 лет	1,05	- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию (учреждение);
2.4.	- свыше 15 лет	1,07	- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией (учреждением);
			- для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в различных образовательных организациях (учреждениях);
			- для специалистов и служащих в непрерывный трудовой стаж входит стаж по занимаемой должности в различных образовательных организациях (учреждениях);
			- для главных бухгалтеров и бухгалтеров учитывается общий бухгалтерский стаж.
3.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания:		
3.1.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный ...»);	1,20	
3.2.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1,10	
4.	Молодым специалистам (в		Выплаты молодым специалистам

	возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в организациях (учреждениях) дополнительного образования детей со дня заключения трудового договора. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в организации (учреждении) дополнительного образования детей (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в организации (учреждении) дополнительного образования детей в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования.
4.1.	- с организацией (учреждением) дополнительного образования, расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	1,20	
4.2.	- с организацией (учреждением) дополнительного образования, расположенной в городской местности или в поселке городского типа, при наличии диплома с отличием;	1,25	
4.3.	- с организацией (учреждением) дополнительного образования, расположенной в сельской местности;	1,25	
4.4.	- с организацией (учреждением) дополнительного образования, расположенной в сельской местности, при наличии диплома с отличием.	1,30	

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

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

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

5.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников.

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

$$Од = \frac{Б \times K_c \times K_n \times \Phi_n}{Нчс} \times K, \text{ где:}$$

Од – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

Б – оклад по ПКГ (Приложение 1 к настоящему Положению);

K_c - коэффициент удорожания по местонахождению муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей (город – 1,00, село - 1,25);

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

Φ_n - фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (18 часов).

K - индивидуальный корректирующий коэффициент для муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей, который рассчитывается по формуле:

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

ΦOT – фонд оплаты труда педагогов, полученный при распределении фонда оплаты труда муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей;

ΦOT_φ – фонд оплаты труда педагогов, фактически сложившийся при расчете заработной платы педагогических работников.

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

В пределах фонда оплаты труда педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

6. Расчет заработной платы руководителей

6.1. Заработная плата руководителя формируется из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и рассчитывается по следующей формуле:

$$Зп_r = Од_r + K_r + C_r, \text{ где:}$$

Зп_r – заработная плата руководителя;

Од_r – оклад (должностной оклад) руководителя;

K_r - выплаты компенсационного характера руководителя;

C_r – выплаты стимулирующего характера руководителя.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя формируется на основе средней заработной платы работников, сложившейся в муниципальном казенном образовательном учреждении дополнительного образования детей Кантемировский дом детского творчества Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственного отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области, за год, предшествующий расчётному, и надбавок:

- за группу оплаты труда по объемным показателям;
- по итогам аттестации или в случае действия квалификационной категории до срока ее истечения;
- за государственные награды, Почетные звания.

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$Од_p = (СЗп_{одо} \times K_{гот} \times K_{зв} + K_{кв}) \times K_{кор}, \text{ где:}$$

Од_р - оклад руководителя;

СЗп_{одо} – средняя заработная плата работников, сложившаяся за год, предшествующий расчётному;

К_{гот} – коэффициент за группу оплаты труда;

К_{зв} – коэффициент за государственные награды, Почетные звания;

К_{кв} – коэффициент за квалификационную категорию (до истечения срока ее действия) или коэффициент повышающей надбавки по итогам аттестации, утверждаемой приказом учредителя муниципальной казенной организации (учреждения) дополнительного образования детей.;

К_{кор} - индивидуальный корректирующий коэффициент.

Средняя заработная плата работников определяется путем деления среднегодового фонда оплаты труда (суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера, без учета выплат компенсационного и социального характера, выходного пособия и окончательного расчета) работников за исключением фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и главный бухгалтер) на фактическую численность работников, за исключением фактической численности административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и главный бухгалтер). В фактическую численность работников не включаются следующие категории работников:

- работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком;
- работники, находящиеся в длительном отпуске;
- работники, являющиеся внешними совместителями.

Расчет средней заработной платы работников осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя. Должностной оклад руководителя устанавливается на начало финансового года.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Кантемировский дом детского творчества Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственного отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области, к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей, характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество

обучающихся (воспитанников), наполняемости, наличия, количества и реализации образовательных программ и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией (Приложение 3 к настоящему Положению).

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 муниципальных казенных образовательных организаций (учреждений) дополнительного образования детей устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

За руководителями муниципальных казенных образовательных организаций (учреждений) дополнительного образования детей, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Рекомендуются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителей:

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

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

6.3. Руководителю муниципальной казенной организации (учреждения) дополнительного образования детей могут быть установлены выплаты компенсационного характера за выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей.

6.4. Выплаты стимулирующего характера руководителя производятся ежемесячно.

Размер выплат стимулирующего характера руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$C_p = \Phi OT_{\text{стр}(\kappa)} \times K_{\text{стр}}, \text{ где:}$$

C_p – размер стимулирующей выплаты руководителя;

$\Phi OT_{\text{стр}(\kappa)}$ – плановый фонд стимулирования руководителя, который равен окладу руководителя без учета коэффициента за группу оплаты труда, без учета постоянных повышающих надбавок (по итогам аттестации или в случае действия квалификационной категории до истечения срока, за наличие государственных и отраслевых наград, почетных званий);

$K_{\text{стр}}$ – коэффициент стимулирования руководителя, рассчитанный в зависимости от достижения муниципальной казенной образовательной организацией (учреждением) дополнительного образования детей показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя (Приложение 4 к настоящему Положению).

Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования муниципальных казенных образовательных организаций (учреждений) дополнительного образования детей по группам в зависимости от их типов. Диапазон $K_{\text{стр}}$ устанавливается

в пределах от 0 до 1. Установленный размер коэффициента стимулирования руководителя сохраняется в течение всего финансового года.

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

6.6. Должностные оклады заместителей руководителя, главных бухгалтеров устанавливаются в размере на 10 % - 50% ниже должностных окладов руководителя без учета группы оплаты труда руководителя (без учета выплат за государственные награды, почетные звания, а также квалификационной категории или повышающей надбавки по итогам аттестации).

Сумма повышающей надбавки по итогам аттестации заместителям руководителя утверждается приказом руководителя, но не более суммы повышающей надбавки руководителю.

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

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

7. Выплаты компенсационного характера

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

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

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

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

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

7.4. При определении выплат компенсационного характера применяется формула:

$$K = B \times K_p, \text{ где:}$$

K – выплаты компенсационного характера;

B – оклад по ПКГ;

K_p – % выплат компенсационного характера.

Процент выплат компенсационного характера может быть увеличен или уменьшен в пределах фонда оплаты труда в муниципальных казенных организациях (учреждениях)

дополнительного образования детей.

7.5. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором в пределах фонда оплаты труда. Максимальными размерами такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.6. Выплаты компенсационного характера административно-управленческого персонала могут производиться за расширение зоны обслуживания, за сложность и напряженность, за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника. Размер выплат компенсационного характера устанавливается в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к должностному окладу административно-управленческого персонала (с учетом повышающих надбавок), установленного за ставку заработной платы.

8. Выплаты стимулирующего характера

8.1. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании муниципальной казенной образовательной организации (учреждения) дополнительного образования детей.

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе единых региональных критериев и показателей по каждой категории работников, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Данные критерии и показатели могут быть дополнены как на уровне учредителя муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Кантемировский дом детского творчества Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственного отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области, так и на уровне самого муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложения 5, 6, 7, 8, 9 к настоящему Положению) являются неотъемлемой частью данного Положения.

Руководитель муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Кантемировский дом детского творчества Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственного отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области, 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 выплат стимулирующего характера 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 стимулирующего характера производятся с учётом фактически отработанного времени.

8.2. Выплаты стимулирующего характера не производятся или производятся частично при следующих нарушениях:

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

8.3. Руководитель, учитывая мнение профсоюзной организации, представляет в орган общественно-государственного управления организации (учреждения), наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования.

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

9. Выплаты социального характера

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

9.2. Выплата материальной помощи работникам производится по их заявлениям и не должна превышать должностного оклада.

9.3. По письменному заявлению работника может производиться:

- единовременная выплата при увольнении (в связи с выходом на пенсию);
- единовременная выплата в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет и т.д.).

Размеры указанных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа общественно-государственного управления, наделенного соответствующими полномочиями.

10. Другие вопросы оплаты труда работников

В муниципальном казенном образовательном учреждении дополнительного образования детей Кантемировский дом детского творчества Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственного отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской

области, предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного персонала и служащих и младшего обслуживающего персонала.

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

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

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

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

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

Положением об оплате труда работников муниципальных казенных организаций (учреждений) может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы может быть установлен 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 заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа общественно-государственного самоуправления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда
в муниципальном казенном
учреждении дополнительного
образования детей
Кантемировский дом детского
творчества Кантемировского
муниципального района
Воронежской области,
подведомственного отделу по
образованию администрации
Кантемировского
муниципального района
Воронежской области

**Минимальные оклады
по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников
муниципального казенного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
Кантемировский дом детского творчества
Кантемировского муниципального района Воронежской области,
подведомственного отделу по образованию
администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области**

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кладовщик; сторож (охранник); вахтер; уборщик производственных и служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша	5 965

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 965
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	5 965

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка	5 965

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник, художник-оформитель	5 965
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством	5 965
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	5 965
4 квалификационный уровень	Механик	5 965

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; психолог; инженер-программист; инженер по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	6 035
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6 161
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6 246
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня,	6 341

уровень	по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	6 467

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров	6 604
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог)	6 741
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	6 836

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя	5 965

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	6 330
2 квалификационный уровень	Старший дежурный по режиму	6 541

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	6 390
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	6 910
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7 592
4 квалификационный уровень	Руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед	8 144

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	7 150
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер дошкольного образовательного учреждения (подразделения)	7 300
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	7 460

Приложение 2
к Положению об оплате труда
в муниципальном казенном
учреждении дополнительного
образования детей Кантемировский
дом детского творчества
Кантемировского муниципального
района Воронежской области,
подведомственного отделу по
образованию администрации
Кантемировского муниципального
района Воронежской области

**Рекомендации по формированию штатного расписания руководящих работников,
административно-хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного персонала
и служащих и младшего обслуживающего персонала**

№ п/п	Должность	Количество штатных единиц в зависимости от численности обучающихся				Примечание
		до 200 чел.	до 500 чел.	до 1 000 чел.	свыше 1 001 чел.	
1. Руководящие работники и административно-хозяйственный персонал						
1.1.	Директор	1,0	1,0	1,0	1,0	
1.2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной (учебно-методической) работе	1,0	1,0	1,0	1,0	
1.3.	Заместитель директора по административно- хозяйственной работе	-	-	1,0	1,0	В зависимости от количества зданий и сооружений
1.4.	Заведующий хозяйством	1,0	1,0	1,0	1,0	
1.5.	Заведующий филиалом	1,0 при наличии филиала				
1.6.	Главный бухгалтер	1,0	1,0	1,0	1,0	

1.7.	Бухгалтер	0,5	0,5	1,0	2,0	
1.8.	Заведующий отделом по основной деятельности, отделением дополнительного образования	1,0	1,0	1,0	1,0	по каждому направлению деятельности при наличии не менее 8-10 объединений по интересам
1.9.	Заведующий учебно-методическим кабинетом	1,0				вводится при наличии 3 штатных единиц методистов
1.10.	Методист	1,0				по каждому направлению деятельности при наличии не менее 150 обучающихся в объединениях по интересам
2. Педагогический и учебно-вспомогательный персонал						
2.1.	Педагог дополнительного образования	1,0	1,0	1,0	1,0	На каждую группу при 18 часовой нагрузке в неделю. Первый год обучения - 12 чел. Второй год обучения - 10 чел. Третий год обучения и последующие - 8 чел., при проведении индивидуальных занятий – 1-2 чел., с детьми – инвалидами – 3 чел., в НОУ – 9 чел.
2.2.	Педагог-организатор	1,0	1,0	2,0	3,0	
2.3.	Педагог социальный	-	-	1,0	1,0	
2.4.	Педагог-психолог	-	-	1,0	1,0	
2.5.	Инструктор по физкультуре	0,5				при наличии бассейна из расчета на 40 обучающихся, с которыми проводятся занятия по плаванию
3. Служащие и младший обслуживающий персонал						
3.1.	Секретарь	0,5	0,5	1,0	1,0	
3.2.	Художник, художник-оформитель	0,5	0,5	1,0	2,0	
3.3.	Инженер-программист	1,0				На учреждение при наличии не менее 10 компьютеров
3.4.	Лаборант	1,0				При наличии оборудованной лаборатории

3.5.	Культорганизатор	-	-	1,0	1,0	Из расчета на 800 обучающихся
3.6.	Инспектор по кадрам	0,5	1,0	1,0	1,0	При ведении учета личного состава учреждения в зависимости от общего количества работников: от 50 до 150 и более
3.7.	Инженер-энергетик	1,0				При наличии встроенной трансформаторной электростанции, находящейся на балансе учреждения
3.8.	Кладовщик	1,0				На учреждение при наличии склада
3.9.	Уборщик служебных помещений	0,5				Из расчета на 250 кв. метров убираемой площади (в организациях (учреждениях) с наличием печного отопления - на 200 кв. метров) на односменную работу организации (учреждения), но не менее 0,5 шт.ед. на организацию (учреждение) при наличии бассейна из расчета на 250 кв.метров убираемой площади помещений плавательного бассейна
3.10.	Водитель	1,0				На единицу транспортного средства
3.11.	Оператор котельной (кочегар, истопник)	1,0				В смену, при работе на твердом топливе
3.12.	Кастелянша	1,0				При наличии структурного подразделения «туристическая база»
3.13.	Заведующий производственной (учебно-производственной) мастерской	1,0				При наличии производственной (учебно-производственной) мастерской

3.14.	Заведующий костюмерной	0,5 - 1,0	При наличии концертных (театральных) костюмов: до 500/501 и более
3.15.	Заведующий лабораторией	1,0	При наличии учебно-опытного участка площадью не менее 1 га, круглогодично работающей теплицы (оранжереи) площадью не менее 250 кв. метров
3.16.	Гардеробщик	в смену на один гардероб	Устанавливается на круглый год при наличии мест в каждом гардеробе учреждения
		0,86	до 100 человек
		0,97	101-200 человек
		1,18	201-300 человек
		1,39	301-400 человек
		1,60	401-500 человек
		1,81	501-600 человек
		2,02	601-700 человек
		2,23	701-800 человек
		2,44	801-900 человек
		2,65	901-1000 человек
		2,86 и далее по 0,21 ставки за каждые 100 человек	1001-1100 человек
3.17.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	0,5 – 1,0	Вводится в пределах общей нормативной численности рабочих вместо профессий столяра, слесаря- сантехника, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования, если невозможно установить профессии рабочих по отдельным наименованиям
3.18.	Плотник (столяр)	0,5 – 1,0	
3.19.	Сторож	1,0	Из расчета в смену на 1 здание

3.20.	Дворник	1,0	На территорию с усовершенствованным покрытием: асфальтобетонные, цементобетонные, железобетонные или армобетонные сборные, мостовые из брусчатки и мозаики, сборные из мелкогабаритных бетонных плит (далее - территория с усовершенствованным покрытием) - 4400 кв. м
3.21.	Художественный руководитель	1,0	При наличии ансамбля песни и танца с числом не менее 300 участников
3.22.	Балетмейстер	1,0	При наличии хореографического коллектива не менее 150 человек
3.23.	Машинист сцены	0,5	При наличии оборудованного зала на 250 мест
3.24.	Осветитель	0,5	При наличии оборудованного зала на 250 мест

Примечание: Введение дополнительных штатных единиц (наименований должностей) регулируется учредителем на основании предложений организации (учреждения) в рамках исполнения государственного (муниципального) задания и в соответствии с профессионально-квалификационными группами должностей работников образовательных организаций (учреждений) и групп должностей.

Приложение 3
к Положению об оплате труда
в муниципальном казенном
учреждении дополнительного
образования детей
Кантемировский дом детского
творчества Кантемировского
муниципального района
Воронежской области,
подведомственного отделу по
образованию администрации
Кантемировского
муниципального района
Воронежской области

**Объемные показатели, характеризующие масштаб управления
муниципального казенного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
Кантемировский дом детского творчества
Кантемировского муниципального района Воронежской области,
подведомственного отделу по образованию администрации
Кантемировского муниципального района Воронежской области**

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в муниципальном казенном образовательном учреждении дополнительного образования детей	За каждого обучающегося	0,1
2.	Количество групп в муниципальном казенном образовательном учреждении дополнительного образования детей	За каждую группу	0,3
3.	Наличие реализуемых модифицированных и адаптированных образовательных программ	За каждую программу	2,0
4.	Наличие авторских программ	За каждую программу	5,0
5.	Наличие образовательных направлений	За каждое направление	1,0
6.	Информационная открытость	Наличие сайта, полнота и частота обновления информации Участие в процедурах независимой оценки качества образования	2,0 5,0
7.	Наличие системы электронного документооборота	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе автоматизированных рабочих мест (АРМ) педагогов, объединённых в локальную сеть и имеющих выход в Интернет	10,0

8.	Укомплектованность штата муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей	За каждого работника Дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию; - высшую квалификационную категорию	1,0 0,5 1,0
9.	Реализация социокультурных проектов на базе муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей	За каждый проект с привлечением местного сообщества	5,0
10.	Наличие необходимого ресурсного обеспечения образовательного процесса	За наличие бассейна За наличие спортивного зала (площадью не менее 75 м ²) За наличие актового зала За наличие тренажёрного зала (или оборудованной тренажёрами зоны) За наличие помещений для разных видов активности (за каждое) За наличие автотранспортных средств (за каждую единицу) За наличие котельной на твёрдом топливе За наличие газовой котельной За наличие септиков За наличие гаражей и других капитальных надворных построек	20,0 10,0 10,0 5,0 5,0 5,0 20,0 10,0 5,0 за каждый, но не более 10,0 3,0 за каждое строение, но не более 15,0
11.	Реализация проектов сетевого взаимодействия по реализации дополнительных образовательных программ	За каждый договор о сотрудничестве с образовательной организацией	5,0
12.	Реализация дополнительных образовательных программ, направленных на:	Выявление и развитие одаренных детей (за каждого ребенка) За 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 пр.) (за каждого ребенка)	5,0 10,0
13.	Использование дистанционных технологий при реализации дополнительных образовательных программ	За каждого обучающегося	0,5

14.	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 международного уровня За каждого победителя или призера всероссийского уровня За каждого победителя или призера регионального уровня За каждого победителя или призера муниципального уровня	1,0 0,5 0,3 0,1
15.	Количество программ, реализуемых на платной основе	За каждую программу	10,0
16.	Количество мероприятий, проведённых муниципальным казенным образовательным учреждением дополнительного образования детей на своей базе, обеспечивающих распространение положительного опыта (мастер-классы, вебинары, семинары и т.д.).	За каждое мероприятие, проведённое на уровне: - образовательного округа; - муниципалитета; - региона (федерации)	1,0 2,0 3,0
17.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие совета родителей Наличие совета учащихся Наличие профсоюзной организации Наличие управляющего совета	1,0 1,0 1,0 1,0
18.	Наличие собственной бухгалтерии		20,0
19.	Объём привлечённых средств из внебюджетных источников	- до 50,0 тыс. руб. за год; - от 50,0 до 200,0 тыс. руб. за год; - свыше 200,0 тыс. руб. в год.	2,0 5,0 10,0
20.	Наличие у муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей статуса инновационной (стажировочной) площадки	За каждую площадку, функционирующую на: - региональном уровне; - федеральном уровне	10,0 20,0
21.	Наличие в муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	Дополнительно за каждого обучающегося	0,1
22.	Количество обучающихся, охваченных организованным отдыхом в период каникул	За каждого обучающегося привлеченного: - в пришкольный лагерь дневного пребывания (независимо от профиля); - в пришкольный лагерь круглосуточного пребывания (независимо от профиля); - в многодневные походы (экскурсии) (не менее 5 суток)	0,2 0,3 0,5
ИТОГО			

При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

Группы оплаты труда для руководителей в зависимости от суммы баллов

I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 600	от 400 до 600	от 200 до 400	до 200

Приложение 4
к Положению об оплате труда
в муниципальном казенном
учреждении дополнительного
образования детей
Кантемировский дом детского
творчества Кантемировского
муниципального района
Воронежской области,
подведомственного отделу по
образованию администрации
Кантемировского
муниципального района
Воронежской области

**Показатели эффективности работы руководителя
муниципального казенного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
Кантемировский дом детского творчества
Кантемировского муниципального района Воронежской области,
подведомственного отделу по образованию
администрации Кантемировского муниципального района
Воронежской области (далее – МКОУ ДОД)**

№ п/п	Показатель	Баллы
Критерий 1.		
Результативность учебной деятельности		
1.1.	Охват обучающихся микрорайона дополнительным образованием не ниже 100 %.	1,0
1.2.	Количество лауреатов и победителей олимпиад, проводимых организацией (учреждением) дополнительного образования: - наличие призовых мест; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
1.3.	Количество призовых мест в олимпиадах и научно-практических конференциях муниципального уровня: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
1.4.	Количество призовых мест в олимпиадах и научно-практических конференциях регионального уровня: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1,5
1.5.	Количество призовых мест в олимпиадах и научно-практических конференциях Всероссийского и международного уровня: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 3,0
Критерий 2.		
Результативность внеурочной деятельности		
2.1.	Количество часов внеурочной деятельности приходящихся на одного обучающегося: - меньше значения прошлого учебного года;	-3,0

	- равно значению прошлого учебного года; - больше значения прошлого учебного года.	1,0 2,0
2.2.	Доля обучающихся (при расчёте: 1 обучающийся учитывается только один раз), занимающихся различными видами внеурочной деятельности (кружки, спортивные секции, клубы и т.д.): - ниже 30%; - от 31% до 60%; - свыше 60%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом.	-3,0 1,0 2,0 2,0
2.3.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на муниципальном уровне: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1.0
2.4.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на региональном уровне: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 1.5
2.5.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на федеральном и международном уровне: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 3.0
Критерий 3. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий в образовательном процессе		
3.1.	Наличие действующей локальной сети, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательного процесса: - проводной; - беспроводной.	0,5 0,5
3.2.	Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: - МКОУ ДОД является центром дистанционного обучения; - МКОУ ДОД является потребителем услуг дистанционного обучения.	2,0 1,0
3.3.	Наличие доступа к сети Интернет для всех участников образовательного процесса: - на скорости подключения от 1 Мбит/с до 2 Мбит/с; - на скорости подключения свыше 2 Мбит/с.	1,0 2,0
Критерий 4. Повышение открытости, демократизация управления организацией (учреждением) дополнительного образования детей		
4.1.	Наличие органа, осуществляющего общественно-государственное управление МКОУ ДОД.	1,0
4.2.	Наличие реализованных инициатив органов общественно-государственного управления, в том числе детского (не менее 5 инициатив за отчётный год).	2,0
4.3.	Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления публичного отчета (в том числе размещённого на официальном сайте МКОУ ДОД) о деятельности по итогам учебного года.	1,0
4.4.	Частота обновления информации на сайте МКОУ ДОД: - ежеквартальная; - ежемесячная; - еженедельная.	0,5 1,0 2,0
4.5.	Наличие печатного органа МКОУ ДОД (в том числе размещённого на	

	официальном сайте МКОУ ДОД) с частотой издания (не менее 1 экземпляра на 10 участников образовательного процесса): - один раз в учебную четверть; - ежемесячно.	0,5 2,0
4.6.	Наличие программы развития.	2,0
4.7.	В программе развития запланированы: - мероприятия по развитию инфраструктуры и обновление содержания дополнительного образования детей; - мероприятия по выявлению и поддержке одаренных детей и талантливой молодежи; - меры по формированию муниципальной системы конкурсных мероприятий в сфере дополнительного образования, воспитания и развития одаренности детей и молодежи; - мероприятия по развитию кадрового потенциала системы дополнительного образования; - мероприятия по развитию информационно-методического обеспечения системы дополнительного образования детей.	1,0 1,0 1,0 1,0 1,0
4.8.	Участие МКОУ ДОД в реализации программ и проектов: - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального и международного уровня.	1,0 2,0 3,0
4.9.	Наличие электронных систем управления: - наличие электронного документооборота; - предоставление некоторых образовательных услуг в электронном виде (запись обучающихся, ответы на обращения и др.).	1,0 2,0
Критерий 5. Создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, обучающихся, родителей)		
5.1.	Отсутствие зафиксированных нарушений законодательства в сфере образования и трудового законодательства.	1,0
5.2.	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу конфликтных ситуаций в МКОУ ДОД.	1,0
5.3.	Отсутствие обращений родителей (законных представителей) в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг	1,0
5.4.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте МКОУ ДОД).	1,0
5.5.	Наличие позитивных материалов в СМИ (в том числе в сети Интернет) от имени участников образовательного процесса о деятельности МКОУ ДОД: - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на Всероссийском уровне.	1,0 2,0 3,0
5.6.	Доля обучающихся, охваченных оздоровительным отдыхом: 1) в пришкольных лагерях дневного пребывания в период каникул: - от 10% до 25%; - свыше 25%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, достигших значения показателя 25% и выше); 2) в пришкольных лагерях круглосуточного пребывания в период каникул: - от 5% до 10%; - свыше 10%,	1,0 2,0 1,0 1,0

	- равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, достигших значения показателя 10% и выше).	2,0 1,0
5.7.	Доля обучающихся, пропустивших в течение учебного года более 10 учебных занятий по причине болезни: - более 50%; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом.	-1,0 -3,0 2,0
5.8.	Количество обучающихся, поступивших в МКОУ ДОД не из своего микрорайона: - равно или выше в сравнении с прошлым учебным годом	2,0
5.9.	Доля обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в МКОУ ДОД: - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - нулевое значение.	0,5 2,0
5.10.	Доля работников, перенесших в течение года травмы на производстве: - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - нулевое значение.	0,5 2,0
5.11.	Наличие условий для детей с ограниченными возможностями здоровья, для которых обеспечена безбарьерная среда.	2,0
Критерий 6. Эффективность экономической деятельности		
6.1.	Численность обучающихся, приходящихся на одного педагога в сравнении со средним значением регионального показателя: - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - выше среднего значения по региону.	- 3,0 1,0 1,5
6.2.	Соответствие средней наполняемости групп в МКОУ ДОД нормативным значениям, принятым в регионе: - ниже нормативного значения более чем на 2 человека; - равна нормативному значению или имеет отклонение не более чем на 2 человека.	-3,0 1,0
6.3.	Доля фонда оплаты труда педагогов в общем фонде оплаты труда: - менее 65%; - от 66 до 70%; - свыше 70%.	-2,0 1,0 2,0
6.4.	Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда: - свыше 15%; - от 12 до 15%; - менее 12%.	-2,0 1,0 2,0
6.5.	Доля фонда стимулирования в общем фонде оплаты труда: - менее 15%; - от 15 до 25%; - свыше 25%.	-2,0 1,0 2,0
6.6.	Доля средств, привлечённых МКОУ ДОД из внебюджетных источников (в том числе от приносящей доход деятельности) в общем объёме финансирования: - до 5%; - до 10%; - свыше 10%.	1,0 2,0 3,0
6.7.	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников: - ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону;	-3,0

	- выше в сравнении с прошлым учебным годом более чем на 10%.	1,0
		1,0
	Критерий 7. Обеспечение МКОУ ДОД квалифицированными кадрами	
7.1.	Отсутствие вакансий на педагогические должности	0,5
7.2.	Доля педагогов (от общего количества педагогов), имеющих учёную степень, звание, правительственные награды, почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель РФ", отраслевые награды; являющихся лауреатами и победителями регионального этапа Всероссийского конкурса "Учитель года": - более 20%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.3.	Доля педагогов-победителей конкурса по отбору лучших педагогов МКОУ ДОД для денежного поощрения за высокие достижения в педагогической деятельности в рамках приоритетного национального проекта «Образование»: - более 10%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.4.	Доля педагогов в возрасте до 30 лет: - свыше 15%; - равна или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.5.	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории: - свыше 40%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.6.	Количество педагогов, прошедших повышение квалификации по персонифицированной модели: - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0
7.7.	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных), подготовленных педагогическими и руководящими работниками: - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом (но не менее 10).	1,0
7.8.	Доля педагогических работников имеющих персональные сайты (страницы на официальных сайтах): - свыше 10%; - равна или выше по сравнению с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.9.	Доля педагогических и управленческих работников, являющихся региональными, всероссийскими экспертами в рамках реализации различных инновационных проектов (в том числе члены жюри региональных конкурсов): - свыше 5%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
Итого баллов (максимально возможная сумма баллов):		162,5

**Значение коэффициента стимулирования руководителей
в зависимости от суммы баллов**

Сумма баллов	Значение коэффициента
от 162,5 до 150	1,0
от 149,5 до 137	0,9
от 136,5 до 124	0,8
от 123,5 до 111	0,7
от 110,5 до 98	0,6
от 97,5 до 85	0,5
от 84,5 до 72	0,4
от 71,5 до 59	0,3
от 58,5 до 46	0,2
от 45,5 до 30	0,1
менее 30	0,0

Приложение 5
к Положению об оплате труда
в муниципальном казенном
учреждении дополнительного
образования детей
Кантемировский дом детского
творчества Кантемировского
муниципального района
Воронежской области,
подведомственного отделу по
образованию администрации
Кантемировского
муниципального района
Воронежской области

**Показатели эффективности работы
заместителей руководителя по УВР и ВР**

Показатель	Баллы
Показатель 1. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе.	
1.1. Участие в осуществлении экспертных процедур на уровне региона	1,0
1.2. Наличие пополняемого банка (методических копилки) инновационных идей и технологий	1,0
1.3. Наличие школ наставничества, школ молодых педагогов	по 0,5 за каждую структуру
1.4. Наличие инновационных или экспериментальных проектов (исследований)	по 1,0 за каждый проект
1.5. Количество методических пособий (рекомендации), программ, разработок для использования на уровне организации (учреждения) дополнительного образования детей: • равно • выше в сравнении с прошлым годом	0,5 1,0
1.6. Количество выступлений, подготовленных педагогами на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.): • равно • выше в сравнении с прошлым годом	0,5 1,0
1.7. Количество открытых мероприятий (мастер-классов), проведенных курируемыми заместителями руководителя педагогами, в сравнении с прошлым годом: • на прежнем уровне • выше	0,5 1,0
1.8. Наличие открытых мероприятий (мастер-классов), проведенных заместителями руководителя: • муниципального уровня • регионального уровня	0,5 1,0
1.9. Наличие авторских публикаций в научных или педагогических издательствах, в	по 0,5

т.ч. в сети Интернет, выполненных педагогами, курируемыми заместителями руководителя	за каждую публикацию
1.10. Наличие отчетных (обзорных) публикаций о различных аспектах деятельности организации (учреждения) дополнительного образования детей в периодической печати, сети Интернет (в том числе, на сайте)	1,0
1.11. Наличие выступлений на открытых мероприятиях (мастер-классах):	
• муниципального уровня	1,0
• регионального уровня	1,5
1.12. Доля педагогов, участвующих в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе в сравнении с прошлым годом:	
• равна	0,5
• выше	1,0

1.13. Наличие диагностических, мониторинговых исследований в целях выявления положительного опыта или педагогических затруднений ПДО	1,0
1.14. Количество педагогических работников, имеющих квалификационные категории в сравнении с прошлым годом:	
• равно	0,5
• выше	1,5
1.15. Наличие индивидуальных планов (траекторий) профессионального развития педагогов:	
• у 50 % педагогов	0,5
• у 100 % педагогов	1,0
1.16. Доля сотрудников, формирующих свой портфолио, в т. ч. в электронном виде, в сравнении с прошлым годом:	
• равна	0,5
• выше	1,0
1.17. Наличие утвержденной программы (плана) повышения квалификации педагогических работников	1,0
1.18. Наличие призовых мест педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня:	
• муниципального уровня	0,5
• регионального уровня	1,0
• Всероссийского уровня	2,0
1.19. Участие заместителей руководителя в профессиональных конкурсах:	
• муниципального уровня	1,0
• регионального уровня	1,0
• Всероссийского уровня	2,0
1.20. Наличие призовых мест у заместителей руководителя в профессиональных конкурсах различного уровня:	
• муниципального уровня	0,5 за каждую победу
• регионального уровня	1,0 за каждую победу
• Всероссийского уровня	2,0 за каждую победу

Количество баллов по показателю 1

Показатель 2.

Охрана прав детства

2.1. Наличие возможностей выбора различных форм обучения, учебных курсов для учащихся и их родителей (законных представителей)	1,0
2.2. Организация деятельности «телефона доверия»	2,0
2.3. Доля обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам	

несовершеннолетних:	
• ниже в сравнении с прошлым годом	1,0
• отсутствует	1,5
2.4. Количество преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися:	
• ниже в сравнении с прошлым годом	0,5
• отсутствует	1,0
Количество баллов по показателю 2	

Показатель 3. Поддержка талантливых детей	
3.1. Наличие действующей программы по организации работы с одаренными детьми	1,0
3.2. Рост доли обучающихся, охваченных олимпиадным движением в сравнении с прошлым годом:	
• муниципального уровня	1,0
• регионального уровня	1,5
• Всероссийского уровня	2,0
3.3. Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации по применению образовательных технологий, проблемного обучения, проектной деятельности, исследовательской деятельности, развивающего обучения:	
• равна	0,5
• выше в сравнении с прошлым годом	1,0
3.4. Наличие реализуемых индивидуальных учебных планов (ИУП) обучающихся за отчётный год	
• на прежнем уровне	1,0
• выше уровня прошлого года	1,5
Количество баллов по показателю 3	

Показатель 4. Продуктивность реализации программы развития учреждения	
4.1. Наличие в программе развития проектов и направлений, которые курируют заместители руководителя	1,0
4.2. Соответствие программ и планов заместителей руководителя программе развития организации (учреждения) дополнительного образования детей	1,0
4.3. Наличие материалов по диагностике, мониторингу (в т.ч. результаты и их анализ) реализации программы развития	0,5
Количество баллов по показателю 4	

Показатель 5. Качество организации работы государственно - общественных органов управления (научно-методический совет, педагогический совет, экспертная комиссия, органы ученического самоуправления и т.д.)	
5.1. Количество общественных органов управления, работу которых курируют заместители руководителя:	
• один	0,5
• два	1,0
• три	1,5
5.2. Количество обучающихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с прошлым годом:	
• на прежнем уровне	1,0
• выше	2,0
5.3. Количество заседаний, собраний и т.д. органов государственно-общественного управления:	
• на прежнем уровне	1,0
• выше в сравнении с прошлым годом	1,5
5.4. Наличие предложений (инициатив) по совершенствованию жизни и	0,5

деятельности организации (учреждения) дополнительного образования детей, предложенных органами государственно-общественного управления и принятых к реализации по направлениям работы заместителей руководителя	за инициативу
5.5. Доля родителей, имеющих конкретные обязанности в работе органов управления, курируемых заместителями руководителя, в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	1,0 2,0
Количество баллов по показателю 5	
Показатель 6. Доступность и открытость информации об организации (учреждении) дополнительного образования детей	
6.1. Наличие регулярной просветительской работы для родителей (родительский всеобуч)	0,5
6.2. Наличие ежегодного публичного отчёта администрации организации (учреждения) дополнительного образования детей	0,5
6.3. Наличие ежегодных «дней открытых дверей»	0,5
6.4. Наличие действующего официального сайта организации (учреждения) дополнительного образования детей с периодичностью обновления информации по направлениям, курируемым заместителями руководителя не менее 2 раз в месяц	1,0
Количество баллов по показателю 6	
Показатель 7. Использование современных образовательных технологий	
7.1. Наличие педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие обучающимся выбирать уровень освоения учебной программы (дифференциация)	2,0
7.2. Доля педагогов, ежедневно использующих современные мультимедийные средства при организации учебного процесса, в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	1,0 1,5
7.3. Доля педагогов, использующих здоровьесберегающие технологии при организации образовательного процесса, в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	0,5 1,5
7.4. Доля педагогов, использующих творческие проектные методы в работе с обучающимися, в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	1,0 2,0
7.5. Доля педагогов, привлекающих детей к участию в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах, проектах, олимпиадах в сравнении с прошлым годом: - равна - выше	2,0 3,0
Количество баллов по показателю 7	
Показатель 8. Обеспечение безопасности жизнедеятельности и здоровьесбережения в организации (учреждении) дополнительного образования детей	
8.1. Наличие действующих программ, планов, проектов безопасности жизнедеятельности	1,0 за программу
8.2. Отсутствие травм обучающихся и педагогов при проведении мероприятий	1,0
8.3. Доля обучающихся, посещающих спортивные секции, клубы и т.д. в сравнении с прошлым годом: равна	1,0

• выше	2,0
8.4. Количество видов спортивных состязаний, проведенных на уровне организации (учреждения) дополнительного образования детей, в сравнении с прошлым годом: • равно • выше	1,0 2,0
8.5. Доля обучающихся от общего их числа, участвовавших в различных спортивных состязаниях уровня организации (учреждения) дополнительного образования детей в сравнении с прошлым годом: • доля • выше	1,0 2,0
Количество баллов по показателю 8	
Показатель 9.	
Позитивная динамика достижений обучающихся	
9.1. Доля (от общего количества обучающихся) лауреатов и победителей дистанционных олимпиад, проводимых сторонними организациями и учреждениями: • равно • выше в сравнении с прошлым годом	0,5 1,0
9.2. Доля обучающихся от общего их числа, участвовавших в олимпиадах и научно-практических конференциях муниципального уровня: • равно • выше в сравнении с прошлым годом	0,5 1,0
9.3. Доля обучающихся от общего их числа, участвовавших в олимпиадах и научно-практических конференциях регионального уровня: • равно • выше в сравнении с прошлым годом	0,5 1,0
9.4. Доля обучающихся от общего их числа, участвовавших в олимпиадах и научно-практических конференциях Всероссийского и международного уровня: • наличие призовых мест • выше в сравнении с прошлым годом	0,5 1,0
9.5. Доля обучающихся от общего их числа, участвовавших в научно-практических конференциях уровня организации (учреждения) дополнительного образования детей: • равна • выше в сравнении с прошлым годом	0,5 1,0
9.6. Доля обучающихся, занявших призовые места на различных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях в сравнении с прошлым годом: • равна • выше	1,0 2,0
9.7. Доля обучающихся от общего их числа, участвовавших в различных внешних (не системы образования) мероприятиях в сравнении с прошлым годом: • равна • выше	1,0 2,0
9.8. Количество призовых мест участия организации (учреждения) дополнительного образования детей в различных внешних мероприятиях (не системы образования) в сравнении с прошлым годом: • равна • выше	1,5 2,0
Количество баллов по показателю 9	

Показатель 10.

Эффективность организации внеурочной деятельности

10.1. Общее количество объединений дополнительного образования детей в сравнении с прошлым годом: • равно • выше	0,5 1,0
10.2. Доля обучающихся, посещающих объединения дополнительного образования детей в сравнении с прошлым годом: • равно • выше	0,5 1,0
10.3. Количество договоров о взаимодействии с учреждениями спорта, культуры в сравнении с прошлым годом: • равно • выше	0,5 1,0
10.4. Охват обучающихся дополнительным образованием детей: • до 50% • от 50% до 70% • более 70%	0,5 1,0 2,0
Количество баллов по показателю 10	
Показатель 11.	
Качество и результативность работы по сохранению контингента	
11.1. Количество пропусков занятий обучающимися без уважительных причин: • равно • ниже в сравнении с прошлым годом	0,5 1,0
11.2. Сохранение контингента обучающихся в сравнении с прошлым годом: • на прежнем уровне • увеличилось	0,5 1,0
11.3. Отсутствие отчислений из организаций (учреждений) дополнительного образования детей	1,0
Количество баллов по показателю 11	
Показатель 12.	
Результаты реализации в организации (учреждении) дополнительного образования детей программы мониторинга образовательного процесса	
12.1. Охват в течение учебного года обучающихся и родителей диагностическими исследованиями по проблеме удовлетворенности качеством образовательных услуг (в случае положительного ответа указать виды и регулярность используемых мониторинговых исследований (анкетирование, опросы и т.д.) • до 50% • свыше 50%	1,0 2,0
12.2. Наличие действующей системы мониторинга учебных и внеучебных достижений обучающихся на основе портфолио	2,0
Количество баллов по показателю 12	
Количество баллов по всем показателям	

Приложение 6
к Положению об оплате труда
в муниципальном казенном
учреждении дополнительного
образования детей
Кантемировский дом детского
творчества Кантемировского
муниципального района
Воронежской области,
подведомственного отделу по
образованию администрации
Кантемировского
муниципального района
Воронежской области

**Показатели эффективности работы
педагогов дополнительного образования**

№ п/п	Показатель	Баллы
Показатель 1.		
Результативность образовательной деятельности		
1.1.	Положительная динамика уровня развития обучающихся	2,0
1.2.	Участие обучающихся в олимпиадах, конференциях, конкурсах, фестивалях, концертах, выставках, спортивных соревнованиях, первенствах, чемпионатах различного уровня: - образовательной организации (учреждения) - муниципального - регионального - международного	1,0 3,0 5,0 7,0
1.3.	Наличие победителей, призеров, лауреатов и дипломантов олимпиад, конкурсов, фестивалей, выставок, спортивных соревнований и пр. мероприятий различного уровня: - образовательной организации (учреждения) - муниципального - регионального - международного	2,0 5,0 7,0 10,0
1.4.	Сохранение и увеличение контингента обучающихся: - на прежнем уровне - выше уровня прошлого года	0,5 1,0
1.5.	Уровень наполняемости групп и посещаемости занятий: - на прежнем уровне - выше уровня прошлого года	0,5 1,0
Количество баллов по показателю 1		
Показатель 2.		
Результативность воспитательной деятельности		
2.1.	Наличие положительной динамики в работе с детьми, находящимися в группе социального риска, и слабоуспевающими детьми	1,0
2.2.	Организация работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (с учетом степени тяжести заболевания) и рост их участия в мероприятиях всех уровней	5,0

2.3.	Разработка и проведение образовательных и досугово-познавательных программ для детей старшего школьного возраста (15-17 лет)	2,0
2.4.	Организация и проведение массовых мероприятий различного уровня	5,0
2.5.	Организация занятости обучающихся в каникулярное время: экскурсии, походы и прочие мероприятия	3,0
	Количество баллов по показателю 2	
Показатель 3.		
Результативность инновационной деятельности		
3.1.	Разработка, обновление, совершенствование образовательных программ, своевременное инновационное методическое, психолого-педагогическое обеспечение образовательных программ	1,0
3.2.	Применение современных образовательных технологий	1,0
3.3.	Создание и поддержка работы сайта	1,0
3.4.	Применение в деятельности развивающих педагогических технологий и активных форм досуговой деятельности для детей младшего, среднего и старшего возраста	1,0
3.5.	Разработка и реализация социально-значимых проектов, молодежных акций, совместных проектов (педагог, родитель, ребенок)	1,0
	Количество баллов по показателю 3	
Показатель 4.		
Методическая и информационная деятельность		
4.1.	Активное участие в работе методических объединений, семинаров, педагогических советов и прочих мероприятий	2,0
4.2.	Разработка дидактических и методических средств обучения, образовательных, игровых и познавательных программ	3,0
4.3.	Участие и результативность в профессиональных конкурсах и проектах: • за участие • за результативность (победитель, дипломант)	0,5 1,0
4.4.	Инициирование новых форм работы организации (учреждения) дополнительного образования, совершенствование информационно-методической деятельности	1,0
4.5.	Организация и налаживание долгосрочных партнерских отношений с образовательными, общественными и коммерческими структурами	1,0
4.6.	Ведение мониторинга качества работы с педагогами и детьми	0,5
4.7.	Точность, своевременность и достоверность ведения электронной базы персонифицированного учета обучающихся	1,0
4.8.	Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, вебинаров и пр.	2,0
	Количество баллов по показателю 4	
Показатель 5.		
Качество профессиональной деятельности		
5.1.	Результативность прохождения аттестации по новым формам	1,0
5.2.	Наличие реализуемых индивидуальных планов профессионального развития	1,0
5.3.	Качественное ведение документации, своевременное предоставление информации	0,5
5.4.	Организация работы с родителями, проведение тематических родительских собраний, привлечение родителей к участию в жизнедеятельности организаций (учреждений) дополнительного образования детей	1,0
5.5.	Культура речи и этика педагогической деятельности, умение разрешать конфликтные ситуации	2,0
	Количество баллов по показателю 5	
	Количество баллов по всем показателям	

Приложение 7
к Положению об оплате труда
в муниципальном казенном
учреждении дополнительного
образования детей
Кантемировский дом детского
творчества Кантемировского
муниципального района
Воронежской области,
подведомственного отделу по
образованию администрации
Кантемировского
муниципального района
Воронежской области

**Показатели эффективности работы
педагога-психолога**

№ п/п	Показатель	Баллы
1.	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	1,0
2.	Охват обучающихся психолого-педагогической поддержкой и эффективность работы	1,0
3.	Высокая эффективность проведения мероприятий по профилактике возникновения конфликтов между обучающимися	1,0
4.	Снижение количества обучающихся, испытывающих психологические трудности при проведении учебно-воспитательного процесса	0,5
5.	Активное участие в мероприятиях по психологическому сопровождению учебно-воспитательного процесса	0,5
6.	Участие в методической работе организации (учреждения) дополнительного образования детей: методические объединения, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	1,0
7.	Участие в инновационной деятельности	1,0
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и пр.)	1,0
9.	Результативность индивидуальной работы с родителями, обучающимися, участие в проведении родительских собраний, дней открытых дверей	1,0
10.	Участие в работе по заполнению странички на сайте, пополнение сайта новыми материалами	1,0
11.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации (учреждения) дополнительного образования детей у общественности, родителей, обучающихся. Инициатива и реализация творческих идей	1,0
12.	Отсутствие обращений к руководителю организации (учреждения) дополнительного образования детей обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций, отсутствие замечаний по итогам проверок различного вида	1,0
	Общее количество баллов	

Приложение 8
к Положению об оплате труда
в муниципальном казенном
учреждении дополнительного
образования детей
Кантемировский дом детского
творчества Кантемировского
муниципального района
Воронежской области,
подведомственного отделу по
образованию администрации
Кантемировского
муниципального района
Воронежской области

**Показатели эффективности работы
главного бухгалтера, бухгалтеров**

№ п/п	Показатель	Баллы
1.	Своевременное и достоверное предоставление бухгалтерской отчетности	1,0
2.	Формирование оптимальной и объективной сметы расходов	0,5
3.	Качественное ведение документации	1,0
4.	Высокий уровень расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками: • на уровне прошлого года • выше уровня прошлого года • ниже уровня прошлого года	0,5 1,0 - 1,0
5.	Обеспечение своевременной уплаты и в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды: • при наличии нарушений • при отсутствии нарушений	- 1,0 1,0
6.	Отсутствие нарушений действующего законодательства	1,0
7.	Организация закупок в соответствии с 44-ФЗ	1,0
8.	Своевременный учет и инвентаризация материальных ценностей	0,5
9.	Ведение соответствующей документации по своевременному списанию материальных ценностей	0,5
10.	Отсутствие замечаний к работе со стороны вышестоящей организации (учреждения) образования	1,0
11.	Своевременное выполнение заданий, не предусмотренных должностной инструкцией (увеличение объема работ)	1,0
12.	Сохранность и контроль за имуществом организации (учреждения) дополнительного образования детей	1,0
	Общее количество баллов	

Приложение 9
к Положению об оплате труда
в муниципальном казенном
учреждении дополнительного
образования детей
Кантемировский дом детского
творчества Кантемировского
муниципального района
Воронежской области,
подведомственного отделу по
образованию администрации
Кантемировского
муниципального района
Воронежской области

**Показатели эффективности работы
младшего обслуживающего персонала**

№ п/п	Показатель	Баллы
Показатель 1.		
Уровень исполнительской дисциплины		
1.1.	Отсутствие нарушений действующего законодательства	0,5
1.2.	Отсутствие неисполненных мероприятий и заявок	0,5
	Количество баллов по показателю 1	
Показатель 2.		
Обеспечение технического содержания имущественного комплекса		
2.1.	Оперативность устранения аварийных ситуаций	1,0
2.2.	Оперативность выполнения работ производственной необходимости	1,0
	Количество баллов по показателю 2	
Показатель 3.		
Эффективность и качество выполнения работ по обслуживанию учреждений		
3.1.	Соблюдение чистоты в помещениях и на прилегающей территории (в т.ч. участие в субботниках, благоустройство и озеленение территории, участие в ремонтных и отделочных работах помещений, подготовка и уборка помещений и территории к праздничным и массовым мероприятиям, соблюдение порядка на закрепленной территории, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, имущества и его пополнение, проведение генеральных уборок, подготовка организации (учреждения) к новому учебному году и к зимнему сезону) в соответствии с требованиями СанПиНа	1,0
3.2.	Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки в использовании первичных средств пожаротушения	1,0
3.3.	Выполнение требований антитеррористической безопасности	1,0
3.4.	Соблюдение законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда	1,0
	Количество баллов по показателю 3	
Показатель 4.		
Внеплановые мероприятия и многопрофильность профессий		
4.1.	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций	1,0
4.2.	Отсутствие нареканий со стороны родителей и обучающихся, а так же со	0,5

	стороны сотрудников организации (учреждения) дополнительного образования детей	
4.3.	Выполнение обязанностей по внутреннему совмещению должностей, выполнение работ за рамками основного рабочего времени	0,5
	Количество баллов по показателю 4	