

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
администрации
Кантемировского
муниципального
района
от _____ года № _____

**Положение об оплате труда в муниципальных казенных учреждениях
дополнительного образования Кантемировского муниципального района
Воронежской области, подведомственных отделу по образованию
администрации Кантемировского муниципального района Воронежской
области**

1. Общие положения

Настоящее Примерное положение об оплате труда в организации дополнительного профессионального образования (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 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, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области №1576 от 29.12.2017 года «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», приказ департамента образования науки и молодежной политики Воронежской области № 106 от 31.01.2018 года «О внесении изменений в приказ департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017 №1576».

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальных казенных учреждениях дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области (далее – Организация (Учреждение)) за счет средств муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

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

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

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

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

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

- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от

31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- для работников, занимающих общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 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 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных 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 организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

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

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

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД);

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

1.4. Положение об оплате труда в муниципальных казенных учреждениях дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области 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 муниципальных казенных учреждений дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных 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.

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

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

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

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

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление муниципальных казенных учреждений дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных 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 повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам муниципальных казенных учреждений дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств фонда стимулирования труда муниципальных казенных учреждений дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области.

3. Формирование фонда оплаты труда.

Формирование фонда оплаты труда организации (учреждения) осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным нормативом подушевого финансирования, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых организацией, а также эффективности их реализации, количества обучающихся и отражается в бюджетной смете.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда муниципальных казенных учреждений дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных отделу по образованию

администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области состоит из базовой части (ΦOT_6) и стимулирующей части ($\Phi OT_{ст}$).

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

S – стимулирующая доля $\Phi OT_{доо}$ (15-30%)¹.

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

$$\Phi OT_6 = \Phi OT_{ауп} + \Phi OT_{пп} + \Phi OT_{увп} + \Phi OT_{моп}, \text{ где:}$$

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

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

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

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

4.3. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание (Приложение 4 к настоящему Положению) муниципальных казенных учреждений дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

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

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) не может превышать 12% ².

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

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

- наличие дополнительного финансирования из внебюджетных источников (кроме добровольных пожертвований и родительской платы), в том числе от приносящей доход деятельности;
- организация (учреждение) дополнительного образования, имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки (при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат);
- образовательная организация (учреждение) в двухсменном или круглосуточном режиме.

2). Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть не менее 60%³:

4.4. Оплата труда работников муниципальных казенных учреждений дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области производится на основании трудовых договоров между руководителем организации и работниками.

² В случае, если на момент принятия локального акта организацией 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 доля фонда оплаты труда педагогических работников будет больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

5. Расчет заработной платы работников

5.1. Месячная заработная плата работников муниципальных казенных учреждений дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области определяется по следующей формуле:

$$Зп = Од + К + С + МП, \text{ где:}$$

Зп – месячная заработная плата;

Од – оклад (должностной оклад);

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты;

МП – материальная помощь.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

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

Б – оклад по ПКГ (Приложение №3 к положению);

К_с - коэффициент удорожания по местонахождению организации дополнительного образования (город - 1, 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.

⁴ Применяется только в отношении педагогических работников.

**Рекомендуемые 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. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту ⁶ . После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком. Сохраняется квалификационная категория при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	
2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается: - время работы в данной организации; - время военной службы граждан,
2.1.	- от 3 до 5 лет	1,02	
2.2.	- от 5 до 10 лет	1,03	
2.3.	- от 10 до 15 лет	1,05	
2.4.	- свыше 15 лет	1,07	

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 В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется

			если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях.
3.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный ...»), а так же мастер спорта;	1.2	
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий, а так же кандидат в мастера спорта;	1.1	
4	За работу с высокотехнологичным оборудованием	1.8	
5.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые ⁷ заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет: - заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев
5.1.	- с организацией дополнительного образования, расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	1.2	

⁷ не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца впервые поступившие на работу по полученной профессии, специальности

5.2.	- с организацией дополнительного образования, расположенной в городской местности или в поселке городского типа, при наличии диплома с отличием;	1.25	перечисленных в третьем абзаце - имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование; - имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).
5.3.	- с организацией дополнительного образования, расположенной в сельской местности;	1.25	
5.4.	- с организацией дополнительного образования, расположенной в сельской местности, при наличии диплома с отличием.	1.3	Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на пять лет с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при

			наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения..
--	--	--	--

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

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

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

5.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников в муниципальных казенных учреждениях дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственного отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области.

Размер месячного оклада (должностного оклада) педагогических работников 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 №8 к настоящему приказу);

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

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

Фн - фактическая педагогическая нагрузка в неделю (с учетом доли штатной единицы);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (в зависимости от доли штатной единицы).

В пределах фонда оплаты труда в муниципальных казенных учреждениях дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

К - индивидуальный коэффициент для муниципальных казенных учреждений дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области с учетом месячного ФОТ педагогов, который рассчитывается по формуле

$$K = \frac{ФОТ}{ФОТ_{\phi}},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда педагогов, полученный при распределении фонда оплаты труда муниципальных казенных учреждений дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственного отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области;

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

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

6. Расчет заработной платы руководителей

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

$$З_{п_r} = О_{д_r} + K + C_r + М_{п_0}, \text{ где:}$$

$З_{п_r}$ – заработная плата руководителя;

$О_{д_r}$ – оклад (должностной оклад) руководителя;

K - выплаты компенсационного характера;

C_r – стимулирующие выплаты руководителя;

$М_{п_0}$ – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$\hat{I}\ddot{a}_{\delta} = (\tilde{N}\zeta\ddot{i}_{i\ddot{a}\hat{i}} \times \hat{E}_{\hat{a}\hat{o}} \times \hat{E}_{\hat{\zeta}\hat{a}} X \hat{E}_{\hat{e}\hat{a}}) \hat{o} \hat{E}_{\hat{e}\hat{o}}, \text{ где:}$$

$О_{д_r}$ - оклад руководителя;

$СЗ_{п_{одо}}$ – средняя заработная плата педагогических работников сложившаяся по муниципальным казенным учреждениям дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственным отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области за год, предшествующий расчётному;

$K_{г\ddot{o}т}$ – коэффициент за группу оплаты труда;

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

$K_{кв}$ – коэффициент за квалификационную категорию (до истечения срока ее действия) или коэффициент повышающей надбавки по итогам аттестации, утверждаемой приказом учредителя муниципального учреждения дополнительного образования;

$K_{кор}$ - индивидуальный корректирующий коэффициент.

Средняя заработная плата педагогических работников определяется путем деления среднегодового фонд 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, оплаты труда за учебную нагрузку руководителя), педагогических работников муниципальных казенных учреждений дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области на фактическую численность педагогических работников. В фактическую численность педагогических работников не включаются следующие категории работников:

- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком;
- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске.

Должностной оклад руководителя устанавливается на начало финансового года.

Для предотвращения значительного (свыше 10%) увеличения или уменьшения размера должностного оклада, связанного с переходом на новую методику расчета в течение первых двух лет, учредителем может быть принято решение о применении повышающего или понижающего коэффициента.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение муниципальных казенных учреждений дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных 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 муниципальных казенных учреждений дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, 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 5 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 учреждений дополнительного образования, 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 объема фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, рассчитанного в соответствии с п. 4.3. настоящего Положения.

6.3. Руководителям муниципальных казенных учреждений дополнительного образования могут быть установлены выплаты компенсационного характера за выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей.

6.4. Фонд премирования руководителя состоит из 12 ежемесячных премий и 1 материальной помощи к очередному отпуску в размере оклада руководителя с установленными надбавками.

Плановый годовой стимулирующий фонд оплаты труда руководителя (ФОТ_{ст.год}) состоит из 12 ежемесячных и единовременной выплаты к отпуску в размере 100% должностного оклада и рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ_{ст.год} = \frac{Од_{р-} \times 0,3 \times 12 + Ед.ст.}{0,7} \quad \text{где,}$$

Од_{р-} - должностной оклад руководителя с учетом коэффициента за группу оплаты труда, без учета постоянных повышающих надбавок (за наличие государственных и отраслевых наград, почетных званий) и без учета индивидуального корректирующего коэффициента;

12 мес. – количество месяцев в году;

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

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

Фонд стимулирования ежемесячный (ФОТ_{ст.мес.}) рассчитывается по формуле:

$$ФОТ_{ст.мес.} = \frac{(ФОТ_{ст.год} - Ед.ст.)}{12} \quad \text{где,}$$

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

12 – количество месяцев в году.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера руководителя состоят из следующих частей:

- стимулирующие выплаты на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных государственным (муниципальным) заданием, и эффективности деятельности руководителя (В_{ст1}), рассчитываются по формуле:

$V_{ст1} = ФОТ_{ст.мес.} \times k_1$ (k_1 – коэффициент рассчитывается в зависимости от достижения профессиональной образовательной организацией показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных

государственным заданием, и эффективности деятельности руководителя (Приложение 1). Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования профессиональных образовательных организаций (учреждений). Диапазон $K_{стр}$ устанавливается в пределах от 0 до 1 (Приложение 2). и утверждается приказом Департамента на основании региональной системы рейтингования организаций (учреждений));

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

6.6. Должностные оклады заместителей руководителей образовательной организации, главного бухгалтера устанавливаются на 10 % - 50 % ниже должностных окладов руководителя без учета группы оплаты труда руководителя (без учета выплат за государственные награды, почетные звания, а так же квалификационные категории или повышающей надбавки по аттестации)

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

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации (учреждения) и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 6, при выполнении условий, указанных в п 4.3. настоящего Положения.

6.7. В соответствии с положением о внебюджетной деятельности руководителям муниципальных казенных учреждений дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет этих средств. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

7. Выплаты компенсационного характера

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

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

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

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

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

7.4. При определении выплат компенсационных педагогических работников применяется формула:

$$K = B \times K_p$$

K - выплаты компенсационного характера;

B – оклад по ПКГ;

K_p - % выплат компенсационного характера.

При определении размера компенсационных выплат прочего персонала применяется формула:

$$K = B \times K_p$$

К - выплаты компенсационного характера;

Б – оклад по ПКГ с учетом штатных единиц;

K_p - % выплат компенсационного характера.

Процент выплат компенсационного характера может быть увеличен или уменьшен в пределах фонда оплаты труда муниципальных казенных учреждений дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области.

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

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. Стимулирующие выплаты

8.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам муниципальных казенных учреждений дополнительного

образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

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

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в муниципальных казенных учреждениях дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Критерии и показатели разрабатываются учредителем организации дополнительного образования и могут быть дополнены на уровне самих организаций.

Конкретный перечень критериев и показателей, а так же механизмы оценки их достижения (Приложения 1,6,7,8,9,10 к настоящему Положению) являются неотъемлемой частью данного положения.

Руководители муниципальных казенных учреждений дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных 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 стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничен.

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

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

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

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

8.3. Руководители муниципальных казенных учреждений дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области, учитывая мнение профсоюзной организации, представляет в орган общественно-государственного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования.

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

9. Другие вопросы оплаты труда работников

В муниципальных казенных учреждениях дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического и младшего обслуживающего персонала.

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

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

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

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

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

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

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

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Руководителям муниципальных казенных учреждений дополнительного образования Кантемировского муниципального района Воронежской области, подведомственных отделу по образованию администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области персональный повышающий коэффициент устанавливается учредителем организации.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

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

Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников к отпуску и по семейным обстоятельствам (смерти близких родственников, в случае длительной болезни и т.д.) и не должна превышать должностного оклада.

Единовременная выплата работнику производится:

- при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по возрасту;
- в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет).

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

Приложение 1
к Положению об оплате
труда
в муниципальных казенных
учреждениях
дополнительного
образования
Кантемировского
муниципального района
Воронежской области,
подведомственных отделу
по образованию
администрации
Кантемировского
муниципального района
Воронежской области

**Перечень критериев и показателей эффективности деятельности
муниципальных казенных учреждений дополнительного образования
Кантемировского муниципального района Воронежской области,
подведомственного отделу по образованию администрации
Кантемировского муниципального района Воронежской области**

№ п/п	Показатели	Баллы
Критерий 1. Результативность образовательной деятельности		
1.1.	Сохранность контингента обучающихся: - свыше 95%; - 85-95%; - до 85%	1,0 0,5 0
1.2.	Численность обучающихся дошкольного возраста (5-6 лет): - меньше в сравнении с прошлым учебным годом; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5
1.3.	Численность обучающихся младшего школьного возраста (7-11 лет): - меньше в сравнении с прошлым учебным годом; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5
1.4.	Численность обучающихся среднего школьного возраста (12-15 лет): - меньше в сравнении с прошлым учебным годом; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5
1.5.	Численность обучающихся старшего школьного возраста (16-18 лет): - меньше в сравнении с прошлым учебным годом; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5
1.6.	Количество реализуемых дополнительных общеразвивающих программ по работе с детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ: - отсутствие, равно или меньше в сравнении с прошлым учебным годом; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5

1.7.	Численность обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам, направленным на работу с детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ: - 0; - 1 и более	0 1,0
1.8.	Численность детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам: - 0; - 1 и более	0 1,0
1.9.	Численность детей-мигрантов, обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам: - 0; - 1 и более	0 1,0
1.10.	Численность одаренных детей, с которыми проводятся индивидуальные занятия: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым годом	0 1,0 0,5
1.11.	Количество массовых мероприятий, проведенных образовательной организацией на муниципальном и межмуниципальном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 1,0
1.12.	Количество массовых мероприятий, проведенных образовательной организацией на региональном и межрегиональном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,5 1,5
1.13.	Количество массовых мероприятий, проведенных образовательной организацией на федеральном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,0 2,0
1.14.	Количество массовых мероприятий, проведенных образовательной организацией на международном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,5 2,5
1.15.	Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на муниципальном и межмуниципальном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 0,5
1.16.	Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на региональном и межрегиональном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
1.17.	Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на федеральном уровне: - 0;	0

	- 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	1,5 0,5
1.18.	Количество массовых мероприятий, в которых организация приняла участие на международном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,0 0,5
1.19.	Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на муниципальном и межмуниципальном уровне, от общего количества обучающихся: - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года	0 0,5
1.20.	Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на региональном и межрегиональном уровне, от общего количества обучающихся: - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года	0 1,0
1.21.	Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на федеральном уровне, от общего количества обучающихся: - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года	0 1,5
1.22.	Доля обучающихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции и т.д.) на международном уровне, от общего количества обучающихся: - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года	0 2,0
1.23.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на муниципальном и межмуниципальном уровне: - отсутствие призовых мест; - наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.); - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 1,0
1.24.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на региональном и межрегиональном уровне: - отсутствие призовых мест; - наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.); - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 1,5
1.25.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на федеральном уровне: - отсутствие призовых мест; - наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.); - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,0 3,0
1.26.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на международном уровне: - отсутствие призовых мест;	0

	- наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.); - больше в сравнении с прошлым учебным годом	2,5 3,5
1.27.	Количество профильных программ, разработанных организацией для обеспечения работы лагерей дневного пребывания с учетом направленностей дополнительного образования: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 1,0
1.28.	Доля детей, охваченных различными формами летнего отдыха, самостоятельно организованного учреждением за счет бюджетных средств (лагерь с дневным пребыванием, палаточный лагерь, организация производственной бригады): - до 20% - 20-50% - более 50% - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 1,5 1
1.29.	Доля детей, охваченных различными формами летнего отдыха, самостоятельно организованного учреждением и обеспеченного за счет внебюджетных источников финансирования (родительские средства, спонсоры и др.), (лагерь с дневным пребыванием, палаточный лагерь, выездные смены в стационарных лагерях): - до 20% - 20-50% - более 50% - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 1,0 0,5
1.30.	Количество объединений, имеющих звание «образцовый» коллектив: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 3,0 0,5
Критерий 2. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий		
2.1.	Наличие действующей локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательных отношений: - нет; - да	0 1,0
2.2.	Скорость подключения к сети Интернет для всех участников образовательных отношений: - 0 – 2 Мбит/с; - более 2 Мбит/с	1,0 2,0
2.3.	Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: ОО является потребителем услуг дистанционного обучения: - нет; - да	0 1,0
Критерий 3. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией		
3.1.	Наличие органа, осуществляющего государственно-общественное управление (наличие управляющего совета, общественного совета, совета обучающихся и др.): - нет; - да	0 1,0

3.2.	Наличие реализованных инициатив органов государственного управления, в том числе самоуправления обучающихся: - нет; - да	0 1,0
3.3.	Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления отчета о результатах самообследования (в том числе размещённого на официальном сайте ОО) о деятельности по итогам учебного года: - нет; - да	0 1,0
3.4.	Частота обновления информации на сайте ОО чаще 1 раза в месяц: - нет; - да	0 2
3.5.	Наличие программы развития: - нет; - да	0 1,0
3.6.	Количество программ, проектов и др., реализованных за счет средств грантодателей: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 1,0
3.7.	Количество дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых посредством сетевой формы совместно с организациями различных типов: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
3.8.	Наличие внутренней системы оценки качества образовательной деятельности: - нет; - да	0 1,0
Критерий 4. Создание комфортных условий для участников образовательных отношений (педагогов, обучающихся, родителей)		
4.1.	Техническое состояние. Отсутствие нарушений по технике безопасности: - отсутствие; - наличие	1,0 0
4.2.	Техническое состояние. Отсутствие нарушений по охране труда и безопасности жизнедеятельности: - отсутствие; - наличие	1,0 0
4.3.	Техническое состояние. Отсутствие нарушений лицензионных требований (Роспотребнадзора, госпожнадзора и др.): - отсутствие; - наличие	1,0 0
4.4.	Внедрение системы электронного учета ГИС «Контингент ВО»: - нет; - да	0 1,0
4.5.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте ОО):	

	- нет; - да	0 1,0
4.6.	Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны: - нет; - да	0 0,5
4.7.	Организация физической охраны образовательного учреждения и его территории: - нет; - да	0 0,5
4.8.	Численность обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ОО: - 1 и более; - 0; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,0 1,0
4.9.	Численность работников, получивших в течение года травмы на производстве: - 1 и более; - 0; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,0 1,0
4.10.	Наличие «доступной среды»: - нет; - да	0 1,0
Критерий 5. Эффективность экономической деятельности		
5.1.	Фонд оплаты труда педагогических работников (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации: - менее 65%; - от 65 до 70%; - свыше 70%	0 1,0 2,0
5.2.	Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации: - свыше 15%; - от 12 до 15%; - менее 12%	0 1,0 2,0
5.3.	Фонд стимулирования труда (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации: - менее 15%; - от 15 до 25%; - свыше 25%	0 1,0 2,0
5.4.	Объем средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников, полученных от социальных партнёров: - свыше 5%, - больше в сравнении с прошлым годом	1,0 0,5
5.5.	Объем средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников, полученных от приносящей доход деятельности: свыше 5%, больше в сравнении с прошлым годом	1,0 0,5
5.6.	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников: - ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по	0

	региону; - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 1,0
5.7.	Численность детей, обучающихся по образовательным программам на основе договоров об оказании платных образовательных услуг: - 0; - 1 и более	0 1,0
Критерий 6. Обеспечение ОО квалифицированными кадрами		
6.1.	Наличие вакансий на должности педагогических работников: - да; - нет; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
6.2.	Наличие педагогических работников, имеющих учёную степень: - нет; - да	0 2,0
6.3.	Наличие педагогических работников, имеющих муниципальные и региональные почётные звания, в соответствии с перечнем региональных и муниципальных наград («Почетный гражданин» и др.): - нет; - да	0 1,0
6.4.	Наличие педагогических работников, имеющих отраслевые награды: - нет; - да	0 1,5
6.5.	Наличие педагогических работников, имеющих государственные награды: - нет; - да	0 2,0
6.6.	Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на муниципальном и межмуниципальном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 0,5
6.7.	Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на региональном и межрегиональном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 1,0
6.8.	Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на федеральном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 1,5
6.9.	Численность педагогов, принявших участие в конкурсах	

	профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.) на международном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,5 2,5
6.10.	Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на муниципальном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
6.11.	Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на региональном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,5 1,0
6.12.	Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на федеральном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,0 1,5
6.13.	Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых на международном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,5 2,0
6.14.	Доля педагогических работников от общего количества педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет менее 5 лет: - свыше 10%; - свыше 20%; - свыше 30%; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом	1 1,5 2,0 0,5
6.15.	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, от общего количества педагогических работников: - до 20%, - 20% и более, - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
6.16.	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, от общего количества педагогических работников: - до 50%; - 50-75%; - от 75% и выше; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,5 2,0 0,5

6.17.	Численность педагогических работников, имеющих публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных): - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
6.18.	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе о деятельности учреждения): - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
6.19.	Наличие в организации дополнительного образования системы психолого-педагогической поддержки одаренных детей, иных групп детей, требующих повышенного педагогического внимания (в том числе в форме сетевого взаимодействия): - нет; - да	0 1,0
6.20.	Численность педагогических и административных работников, являющихся региональными, федеральными и международными экспертами в рамках реализации различных направлений профессиональной деятельности (в том числе члены жюри, судьи и др.): - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
6.21.	Доля педагогического и административно-управленческого персонала, прошедшего повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в образовательной организации деятельности, от общего количества педагогического и административно-управленческого персонала: - до 20%; - 20% и более; - больше в сравнении с прошлым годом	0 1,0 1,5
	Итого	141,0

Приложение 2
к Положению об оплате
труда
в муниципальных казенных
учреждениях
дополнительного
образования
Кантемировского
муниципального района
Воронежской области,
подведомственных отделу
по образованию
администрации
Кантемировского
муниципального района
Воронежской области

**Рекомендуемые значения коэффициента стимулирования руководителя
($K_{стр}$) муниципальных казенных учреждений дополнительного
образования Кантемировского муниципального района Воронежской
области, подведомственных отделу по образованию администрации
Кантемировского муниципального района Воронежской области в
зависимости от суммы баллов**

№ п/п	Сумма баллов	Значение $K_{стр}$
1	от 141 до 132	1
2	от 132 до 122	0,9
3	от 122 до 112	0,8
4	от 112 до 101	0,7
5	от 101 до 90	0,6
6	от 90 до 79	0,5
7	от 79 до 68	0,4
8	от 68 до 57	0,3
9	от 57 до 46	0,2
10	от 46 до 35	0,1
11	ниже 35	0

Приложение 3
к Положению об оплате труда
в муниципальных казенных
учреждениях дополнительного
образования Кантемировского
муниципального района
Воронежской области,
подведомственных отделу по
образованию администрации
Кантемировского
муниципального района
Воронежской области

**Рекомендуемые минимальные оклады по профессионально -
квалификационным группам (ПКГ) должностей работников
муниципальных казенных учреждений дополнительного образования
Кантемировского дома детского творчества**

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; плотник (столяр); кастелянша; оператор заправочной станции; костюмер	7 800

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7 900
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и	7 950

	профессий рабочих	
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 000
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	8 050

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; паспортист; кассир; архивариус; дежурный по общежитию; комендант; калькулятор; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов	7 900

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник; специалист по работе с молодежью; художник-декоратор	7 950
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством	8 000
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	8 100
4 квалификационный уровень	Механик	8 200

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; психолог; инженер-программист; инженер по охране труда; специалист по кадрам; сурдопереводчик; переводчик; экономист; юрисконсульт	8 100
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория	8 200
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри-должностная категория	8 300
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8 400
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	8 500

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров	8 300
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог)	8 400
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	8 500

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	8 800

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	8 900
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	8 950

**9. Профессиональная квалификационная группа должностей работников
административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала
(№ 217н)**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер	8 900
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории	8 950
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории; учебный мастер I категории	9 000

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9 800

2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9 900
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10 100
4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь учитель-дефектолог; учитель-логопед	10 200

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый 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)	9 100
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 образовательного учреждения (подразделения)	9 300
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	9 500

12. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (№ 217н)

Квалификационные уровни	Должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
-------------------------	---	--	---------------------------------

	квалификационны м уровням		
1 квалификацион -ный уровень	Ассистент; преподаватель	Начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, питомника, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебного вивария, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений; помощник проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики; ученый секретарь совета факультета (института)	10 100
2 квалификацион -ный уровень	Старший преподаватель	Начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого дворца культуры, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей	10 200
3 квалификацион -ный уровень	Доцент	Начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, лесхоза, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования, учебного ботанического сада (дендрария), учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной обсерватории, учебно-опытного поля, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото-, киностудии и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, кадров, магистратуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового); начальник управления охраны труда и техники безопасности (при наличии в ВУЗе объектов производственной инфраструктуры и (или) научно-исследовательских подразделений, вычислительного центра); советник при ректорате; ученый секретарь совета учреждения.	10 300
4 квалификацион	Профессор	Начальник управления, образовательного учреждения высшего профессионального	10 400

ный уровень		образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового).	
5 квалификацион ный уровень	Заведующий кафедрой	Директор (руководитель) обособленного структурного подразделения	10 500
6 квалификацион ный уровень	Декан факультета	Директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения.	10 600

13. Минимальные размеры окладов по должностям, не включенным в профессионально-квалификационные группы

п/п №	Наименование должности	Рекомендуемый минимальный оклад
	Ассистент (помощник) ⁱ	7 800
	Электрик	7 800
	Контрактный управляющий	8 400

ⁱ Данная должность вводится сопровождения для детей с ОВЗ, при наличии показаний в заключении ПМПК

