

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования  
Стародубский центр детского творчества

Утверждено с учетом мнения  
трудового коллектива и  
профсоюзного комитета  
МБОУДО СЦДТ  
Красник А.А.  
Протокол № 4 от 25.01.2024г.



Утверждаю  
Директор МБОУДО СЦДТ  
Татьянок Т.А.  
Приказ № 81 от 25.01.2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**муниципального бюджетного образовательного**  
**учреждения дополнительного образования**  
**Стародубского центра детского творчества**

г. Стародуб  
2024год

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными актами Российской Федерации и администрации Стародубского муниципального округа Брянской.

1.2. Оплата труда работников МБОУДО СЦДТ (далее СЦДТ или Центр) устанавливается с учетом:

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

1.3. В условиях настоящей оплаты труда устанавливаются категории работников Центра и соответствующие им должности с учетом профессиональных квалификационных групп должностей работников образования согласно приложению 1 к настоящему Положению.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер ставки (оклада) работника, повышающие коэффициенты к ставкам (окладам) и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с работником.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера оплаты труда, определенного соответствующим Региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области.

1.6. Оплата труда в образовательных организациях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Брянской области, г. Стародуба, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.7. Профессиональные квалификационные группы должностей работников Центра устанавливаются в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития России:

от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

от 14 марта 2008 г. № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 27 февраля 2012 г. № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта".

1.8. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогических работников, продолжительность рабочего времени устанавливаются в соответствии с приложением 7 к

настоящему Положению.

1.9. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

**заработная плата** (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, 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 на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

**базовая единица** – величина, применяемая для определения базового оклада, устанавливается нормативным правовым актом администрации Брянской области;

**базовые коэффициенты** – относительные величины, применяемые для определения базового оклада.

К базовым коэффициентам относятся: коэффициент уровня образования, коэффициент специфики работы и коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников образования;

**базовый оклад** – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты;

повышающие коэффициенты – относительные величины, определяющие размер повышения базового оклада. К повышающим коэффициентам относятся: коэффициент педагогического стажа работы, коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления, тарифный коэффициент, коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, коэффициент за наличие почетного звания, ученую степень;

**ставка (оклад)** – гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации нормы рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты;

**компенсационные выплаты** – установленные законодательством и локальными нормативными актами образовательного учреждения доплаты и надбавки компенсационного характера к базовому окладу, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

**стимулирующие выплаты** – часть фонда оплаты труда образовательного учреждения, распределяемая в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера и направленная на повышение качества и результативности труда работников образовательного учреждения.

## 2. Формирование фонда оплаты труда МБОУДО СЦДТ

2.1. Фонд оплаты труда работников СЦДТ формируется исходя из объема средств, определенных на финансовый год учредителем и поступающих образовательной организации в установленном порядке, и объема средств, полученных образовательной организацией из внебюджетных источников.

2.2. Руководитель МБОУДО СЦДТ формирует и утверждает штатное расписание, тарификационный список педагогических работников по состоянию на 1 сентября (приложение 11 к настоящему Положению).

2.3. Фонд оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} + \text{ФКВ} + \text{ФСВ} + \text{ФМП} + \text{ФД}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТ<sub>баз</sub> - базовая часть фонда оплаты труда;

ФКВ - фонд компенсационных выплат;  
ФСВ - фонд стимулирующих выплат;  
ФМП – фонд разовой материальной помощи к отпуску;  
ФД - фонд доплаты до минимального размера оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательных организаций и фонд компенсационных выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 70 процентов. Рекомендуемое соотношение базовой части фонда оплаты труда и фонда выплат компенсационного характера составляет 85 и 15 процентов.

Конкретный размер данного значения определяется образовательной организацией самостоятельно, закрепляется коллективным договором и (или) приказом руководителя образовательной организации.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТбаз} = \text{ФОТбаз.рук} + \text{ФОТбаз.сп} + \text{ФОТбаз.сл} + \text{ФОТбаз.р}, \text{ где:}$$

ФОТбаз - базовая часть фонда оплаты труда;  
ФОТбаз.рук - базовая часть фонда оплаты труда руководителей;  
ФОТбаз.сп - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;  
ФОТбаз.сл - базовая часть фонда оплаты труда служащих;  
ФОТбаз.р - базовая часть фонда оплаты труда рабочих.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда специалистов определяется по формуле:

$$\text{ФОТбаз.сп} = \text{ФОТбаз.уп} + \text{ФОТбаз.пп}, \text{ где:}$$

ФОТбаз.сп - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;  
ФОТбаз.уп - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательной организации, непосредственно осуществляющего учебный процесс;  
ФОТбаз.пп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников образовательной организации, деятельность которых не связана с учебным процессом.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда специалистов определяется по формуле:

$$\text{ФОТбаз.сп} = \text{ФОТбаз.уп} + \text{ФОТбаз.пп}, \text{ где:}$$

ФОТбаз.сп - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;  
ФОТбаз.уп - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательной организации, непосредственно осуществляющего учебный процесс;  
ФОТбаз.пп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников образовательной организации, деятельность которых не связана с учебным процессом.

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательной организации, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, определяется по формуле:

$$\text{ФОТбаз.уп} = \text{ФОТуп.ауд}, \text{ где:}$$

ФОТбаз.уп - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательной организации, непосредственно осуществляющего учебный процесс;  
ФОТуп.ауд - фонд оплаты труда аудиторной занятости.

2.7. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными

актами, принимаемыми с учетом мнения выборного первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размер фонда стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в размере не менее 25 процентов фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, согласно Положения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений (филиалов), главным бухгалтерам рекомендуется устанавливать в размере не более 20 процентов от общего объема фонда стимулирующих выплат.

2.9. Фонд разовой материальной помощи к отпуску определяется исходя из установленного нормативным правовым актом Брянской области размера выплаты разовой материальной помощи к отпуску и численности работников образовательной организации, имеющих право на ее получение.

Разовая материальная помощь к отпуску работникам образовательной организации в установленном размере выплачивается:

один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени (не менее 0,25 ставки);

постоянным работникам по основному месту работы, а также сезонным работникам (кочегары, истопники, операторы газовых котельных).

2.10. Образовательная организация распоряжается фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты самостоятельно;

2.11. Заработная плата не должна быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного нормативно правовым актом.

Доплата до МРОТ производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (норма труда), в абсолютной величине к начисленной заработной плате, без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

### 3. Формирование ставок (окладов) работников образовательных организаций

3.1. Размер оклада руководителя образовательной организации устанавливается с учетом коэффициента соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Педагогический персонал".

3.2. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательных организаций устанавливаются приказом руководителя в размере от 70 до 80 процентов оклада руководителя образовательной организации.

3.3. Формирование окладов руководителей структурных подразделений образовательных организаций производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, квалификации и масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50), предусмотренных

приложениями 1, 2, 4 к настоящему Положению.

3.4. Формирование ставок (окладов) специалистов образовательных организаций производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, педагогического стажа работы, уровня образования, специфики работы, квалификации, предусмотренных приложениями 1, 2, 4 к настоящему Положению.

3.5. Формирование окладов служащих образовательных организаций производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, предусмотренных приложениями 1, 2, 4 к настоящему Положению.

3.6. Формирование окладов рабочих образовательных организаций производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, специфики работы и тарифных коэффициентов, предусмотренных приложениями 1, 3, 4 к настоящему Положению.

3.7. Размер ставки (оклада) руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего образовательной организации определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.8. Размер базового оклада руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего образовательной организации устанавливается как произведение базовой единицы на соответствующие коэффициенты.

Расчет базового оклада руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего производится по формуле:

$$B_0 = B \times K_0 \times K_1 \times K_2 + B \times K_{ml}, \text{ где:}$$

$B_0$  – размер базового оклада работника;

$B$  – величина базовой единицы;

$K_0$  – коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников;

$K_1$  – коэффициент уровня образования (коэффициент устанавливается для руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих);

$K_2$  – коэффициент специфики работы;

$K_{ml}$  – коэффициент ежемесячной денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам (коэффициент устанавливается для специалистов), где:

$$K_{ml} = 0,03.$$

3.9. Коэффициент уровня образования устанавливается исходя из уровня образования руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего образовательной организации согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3.10. Коэффициент специфики работы устанавливается исходя из условий труда руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего образовательной организации, а также типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Расчет коэффициента специфики работы производится по формуле:

$$K_2 = 1 + K_{2.1} + K_{2.2} \text{ и т.д., где:}$$

$K_2$  - коэффициент специфики работы;

$K_{2.1}$ ,  $K_{2.2}$  и т.д. - выбираемые коэффициенты специфики работы, соответствующие условиям труда работника.

3.11. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательной организацией (коэффициент масштаба

управления).

При установлении коэффициента стажа для работников категории "специалист" группы "педагогический персонал" учитывается стаж педагогической работы.

3.12. Коэффициент квалификации устанавливается за квалификационную категорию.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику образовательной организации на основании результатов аттестации по профилю выполняемых им должностных обязанностей.

3.13. Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательной организации на основании объемных показателей деятельности образовательной организации согласно приложению 5 к настоящему Положению.

3.14. Коэффициент за наличие почетного звания, ученые степени определяется согласно приложению 2 к настоящему Положению.

В случае если работник образовательной организации имеет право на установление коэффициента по нескольким основаниям, для его расчета используется одно основание, которому соответствует наибольшее значение соответствующего коэффициента.

Коэффициент по основанию "ученая степень" устанавливается для работников образовательной организации в случае соответствия отрасли науки, по которой получена ученая степень, профилю выполняемых должностных обязанностей.

#### 4. Расчет ставок (окладов) работников образовательных организаций

4.1. Оклад руководителя образовательной организации устанавливается учредителем на основании трудового договора и рассчитывается по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Оср.п.п.} \times (\text{Крук} + \text{К4} + \text{К5} + \text{Кзв}), \text{ где:}$$

Орук - размер оклада руководителя;

Оср.п.п. - средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал";

Крук - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал", где:

$$\text{Крук} = 1,1;$$

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.2. Оклад заместителя руководителя образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$\text{Озам} = \text{Оср.п.п.} \times \text{Кзам} \times (\text{Крук} + \text{К4} + \text{К5} + \text{Кзв}), \text{ где:}$$

Озам - размер оклада заместителя руководителя;

Оср.п.п. - средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал";

Кзам - коэффициент соотношения оклада заместителя руководителя к окладу руководителя (0,7 - 0,8);

Крук - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал", где:

$$\text{Крук} = 1,1;$$

К4 - коэффициент квалификации руководителя;

К5 - коэффициент масштаба управления для руководителя (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени заместителя руководителя.

4.3. Оклад главного бухгалтера образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$\text{Огл.б.} = \text{Оср.п.п.} \times \text{Кгл.б.} \times (\text{Крук} + \text{К4} + \text{К5} + \text{Кзв}), \text{ где:}$$

Огл.б. - размер оклада главного бухгалтера;

Оср.п.п. - средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал";

Кгл.б. - коэффициент соотношения оклада главного бухгалтера к окладу руководителя (0,7 - 0,8);

Крук - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал", где:

Крук = 1,1;

К4 - коэффициент квалификации руководителя;

К5 - коэффициент масштаба управления для руководителя (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени для работника, занимающего должность главного бухгалтера.

4.4. Для определения оклада руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты квалификации, масштаба управления.

Расчет оклада руководителя структурного подразделения образовательной организации осуществляется по следующей формуле:

$$\text{Орук.струк.} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{Кзв}, \text{ где:}$$

Орук.струк. - размер оклада руководителя структурного подразделения;

Бо - величина базового оклада;

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления;

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.5. Для определения размера ставки (оклада) специалистов образовательных организаций применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы и квалификации.

Расчет ставки (оклада) специалиста осуществляется по следующей формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{Кзв}, \text{ где:}$$

Осп - размер ставки (оклада) специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент педагогического стажа работы,

К4 - коэффициент квалификации;

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.6. Расчет оклада служащего осуществляется по следующей формуле:

$$\text{Осл} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{Кзв}, \text{ где:}$$

Осл - размер оклада служащего;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент стажа работы

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.7. Для определения размера оклада рабочих образовательных организаций применяется тарифный коэффициент и коэффициент повышения для профессий



высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 3к настоящему Положению.

Расчет оклада рабочего осуществляется по следующей формуле:

$$O_p = B_o + B_o \times K_t + B_o \times K_{kv}, \text{ где:}$$

$O_p$  - размер оклада рабочего;

$B_o$  - величина базового оклада;

$K_t$  - тарифный коэффициент согласно приложению 3 к настоящему Положению;

$K_{kv}$  - коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

4.8. Увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы и изменение оплаты труда осуществляется:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

## 5. Расчет заработной платы работников образовательной организации

5.1. Заработная плата руководителя (руководителя структурного подразделения) образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{рук} = O_{рук} (O_{рук. \text{ струк.}}) + ЗП_{рук.пн} + KB + CB, \text{ где:}$$

$ЗП_{рук}$  - заработная плата руководителя;

$O_{рук} (O_{рук. \text{ струк.}})$  - оклад руководителя (руководителя структурного подразделения) образовательной организации;

$ЗП_{рук.пн}$  - заработная плата руководителя за педагогическую нагрузку, где:

$n_{факт}$

$ЗП_{рук.пн} = O_{сп} \times \frac{n_{факт}}{n_{норм}}$ , где:

$n_{норм}$

$n_{факт}$  - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

$n_{норм}$  - норма часов за ставку;

$O_{сп}$  - ставка (оклад) специалиста;

$KB$  - компенсационные выплаты;

$CB$  - стимулирующие выплаты.

5.2. Заработная плата заместителя руководителя образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{зам} = O_{зам} + ЗП_{зам.пн} + KB + CB, \text{ где:}$$

ЗПзам.пн - заработная плата заместителя руководителя;  
Озам - оклад заместителя руководителя образовательной организации;  
ЗПзам.пн - заработная плата заместителя руководителя за педагогическую нагрузку,  
где:

$$\text{ЗПзам.пн} = \text{Осп} \times \frac{\text{пфакт}}{\text{пнорм}}$$
, где:

пфакт - объем часов фактически выполняемой нагрузки;  
пнорм - норма часов за ставку;  
Осп - ставка (оклад) специалиста;  
КВ - компенсационные выплаты;  
СВ - стимулирующие выплаты.

5.3. Заработная плата главного бухгалтера образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПгл.б} = \text{Огл.б} + \text{КВ} + \text{СВ}, \text{ где:}$$

ЗПгл.б - заработная плата главного бухгалтера;  
Огл.б - оклад главного бухгалтера образовательной организации;  
КВ - компенсационные выплаты;  
СВ - стимулирующие выплаты.

5.4. Заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПсп.уп} = \text{Осп} \times \frac{\text{пфакт}}{\text{пнорм}} + \text{КВ} + \text{СВ}, \text{ где:}$$

ЗПсп.уп – заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс);

Осп – ставка (оклад) специалиста;  
пфакт – объем часов фактически выполняемой нагрузки;  
пнорм – норма часов за ставку;  
КВ – компенсационные выплаты;  
СВ – стимулирующие выплаты.

5.5. Заработная плата специалистов (педагогических работников, деятельность которых не связана с учебным процессом) образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПсп.} = \text{Осп} + \text{КВ} + \text{СВ}, \text{ где:}$$

ЗПсп. - заработная плата специалиста;  
Осп - ставка (оклад) специалиста;  
КВ - компенсационные выплаты;  
СВ - стимулирующие выплаты.

5.6. Заработная плата служащих образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПсл} = \text{Осл} + \text{КВ} + \text{СВ}, \text{ где:}$$

ЗПсл - заработная плата служащего;  
Осл - оклад служащего образовательной организации;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.7. Заработная плата рабочего образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = Ор + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗПр - заработная плата рабочего;

Ор - оклад рабочего;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.8. Выплаты компенсационного характера.

5.8.1. Оплата труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, доплаты устанавливаются в размере до 12 процентов ставки (оклада), для работников, занятых на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда, - в размере до 24 процентов ставки (оклада). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8.2. Оплата труда за работу в ночное время.

При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8.3. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим ставку (оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.8.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы,

производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

#### 5.8.5. Оплата труда за сверхурочную работу.

Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу также могут устанавливаться коллективным договором и (или) трудовым договором.

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

5.8.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, осуществляются за следующие виды работ: классное руководство; проверка письменных работ; заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками и другие.

5.8.7. Выплаты педагогическим работникам, а также руководителю образовательной организации, заместителям руководителя, осуществляющих педагогическую (преподавательскую) работу в той же образовательной организации.

Размер доплаты устанавливается из расчета 5.000 рублей за ставку заработной платы пропорционально фактическому объему учебной нагрузки и (или) фактическому объему педагогической работы.

#### 5.9. Выплаты стимулирующего характера.

5.9.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются образовательной организацией самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на очередной финансовый год, и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации (Приложение 10) с учетом мнения выборного представительного органа работников. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

5.9.2. Заместителям руководителя выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются муниципальной образовательной организацией самостоятельно.

5.9.3. Стимулирующие выплаты руководителям муниципальных образовательных организаций устанавливаются решением отдел, осуществляющим функции и полномочия учредителя на основании положения, утверждаемого данным муниципальным органом управления образования, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

5.9.4. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников устанавливаются муниципальной образовательной организацией самостоятельно на основании положения, утверждаемого учреждением, с учетом мнения профсоюзного комитета организации.

5.9.5. В пределах размера средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, после уплаты налогов и сборов в соответствии с действующим законодательством образовательная организация самостоятельно устанавливает дополнительные размеры и виды выплат стимулирующего характера, которые закрепляются в коллективном договоре и (или) локальном акте образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение 1  
к Положению о системе оплаты  
труда работников МБОУДО СЦДТ

Профессиональные квалификационные группы должностей  
работников образовательной организации.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента, КО
<b>Руководители структурных подразделений</b>		
1 квалификационный уровень руководителя структурного подразделения	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, практикой, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	1,1
2 квалификационный уровень руководителя структурного подразделения	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) среднего профессионального образования; старший мастер образовательной организации (подразделения) среднего профессионального образования	1,2
3 квалификационный уровень руководителя структурного подразделения	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения) среднего профессионального образования	1,3
Специалисты группы "педагогический персонал": категории работников, занимающихся педагогической (учебной, учебно-методической или психолого-педагогической) деятельностью в образовательной организации		
1 квалификационный уровень педагогического персонала	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	1,05
2 квалификационный уровень педагогического персонала	инструктор-методист; концертмейстер; <b>педагог дополнительного образования</b> ; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-	1,1

	преподаватель	
3 квалификационный уровень педагогического персонала	воспитатель; мастер производственного обучения; инструктор по труду; <b>методист</b> ; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	1,15
Служащие, профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	архивариус, делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, <b>секретарь</b> , секретарь-машинистка, дежурный по общежитию	1,05
Служащие, профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник-лаборант, художник	1,15
2 квалификационный уровень	заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, <b>заведующий хозяйством</b> . Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,2
Служащие, профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, документовед, инженер, инженер-лаборант, специалист по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, юрисконсульт, начальник штаба ГО, сурдопереводчик	1,2
2 квалификационный уровень	бухгалтер 2 категории, инженер 2 категории	1,25
3 квалификационный уровень	бухгалтер 1 категории, инженер 1 категории	1,3
4 квалификационный уровень	ведущий экономист, ведущий бухгалтер, должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,35
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера,	1,4

Профессиональные квалификационные группы  
"Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный	Профессии рабочих, отнесенные к	Повышающий
------------------	---------------------------------	------------

уровень	квалификационным уровням	коэффициент
1 квалификационный уровень	вахтер, грузчик, кухонный работник, <b>уборщик служебных помещений</b> , дворник, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, оператор хлораторной установки, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист (кочегар) котельной <*>, машинист (кочегар) котельной <*> - аппаратчик, гардеробщик, сторож (вахтер), кладовщик, подсобный рабочий, кастаньяша, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, столяр-плотник, <b>швея</b> , экспедитор, повар <***>, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по ремонту обуви	1,1
2 квалификационный уровень	<b>профессии рабочих</b> , отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	1,15

Профессиональные квалификационные группы  
"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	водитель, машинист (кочегар) котельной <*>, машинист (кочегар) котельной <*>, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, повар <***>	1,15

<\*> Обслуживание водогрейных и паровых котлов суммарной теплопроизводительностью свыше 42 до 84 ГДж/ч (не более 20 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла свыше 84 до 273 ГДж/ч (свыше 20 до 65 Гкал/ч).

<\*> Обслуживание водогрейных и паровых котлов суммарной теплопроизводительностью свыше 84 до 273 ГДж/ч (свыше 20 до 65 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла свыше 273 до 546 ГДж/ч (свыше 65 до 130 Гкал/ч).

<\*\*\*> Повар 4 - 5 разрядов ЕТКС, утвержденной Постановлением Минтруда России от 5 марта 2004 г. N 30.

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты  
труда работников МБОУДО СЦДТ

Базовые и повышающие коэффициенты для формирования ставок  
(окладов) работников образовательных организаций

1. Базовый коэффициент			
	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициента

	Коэффициент уровня образования (К1)	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "магистр" или "дипломированный специалист"	1,4
		высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "бакалавр"	1,35
		среднее профессиональное образование	1,2
		начальное профессиональное образование	1,1
		среднее (полное) общее образование	1,0
<b>2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу</b>			
2.1.	Коэффициент стажа работы (К3)	стаж работы до 2 лет стаж работы от 2 до 5 лет стаж работы от 5 до 10 лет стаж работы от 10 до 20 лет стаж работы 20 и более лет	0,05 0,10 0,15 0,20 0,25
2.2.	Коэффициент квалификации (К4)	квалификационная категория: высшая категория первая категория вторая категория <*>	0,25 0,20 0,15
2.3.	Коэффициент за наличие почетного звания, ученые степени (Кзв)	степень, звание, знаки: за ученую степень: доктор наук кандидат наук  Государственные награды: ордена медали  Почетные звания РФ, СССР, РСФСР: "Народный..." "Заслуженный..." "Мастер спорта международного класса..." ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак: "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник профтехобразования РСФСР", "Отличник физической культуры и спорта", «За достижения в культуре», «Отличник здравоохранения», «Отличник успехов в среднем специальном образовании»	0,5 0,45  0,5 0,4  0,4 0,3 0,3 0,2



2.4.	Коэффициент масштаба управления (К5)	I группа по оплате труда:	
		уровень 1 - руководители	0,7
		уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер	0,3
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,2
		II группа по оплате труда:	
		уровень 1 - руководители	0,5
		уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер	0,2
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,15
		III группа по оплате труда:	
		уровень 1 - руководители	0,3
		уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер	0,15
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,1
		IV группа по оплате труда:	
уровень 1 - руководители	0,2		
уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер	0,1		
уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,05		

<\*> Вторая квалификационная категория действует до окончания ее срока.

Приложение 3  
к Положению о системе оплаты  
труда работников МБОУДО СЦДТ

**ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ  
ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

	Разряд оплаты труда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты	0,3	0,35	0,4	0,5	0,55	0,6	0,65	0,7

Приложение 4  
к Положению о системе оплаты  
труда работников МБОУДО СЦДТ

**Коэффициент специфики работы (К2)**

п/п	Вид деятельности	Коэффициент специфики
1	2	3
1.	Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных организациях, расположенных в	0,25

	сельской местности.	
2.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
3.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,2
5.	Педагогическим работникам, окончившим высшие и средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательных организациях первые три года после окончания учебного заведения	0,3
6.	Педагогическим работникам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования и сразу по их окончании прибывшим на работу в образовательные организации, без соблюдения требований к стажу педагогической работы на период первых трех лет работы после окончания учебного заведения	0,15

Приложение 5  
к Положению о системе оплаты  
труда работников МБОУДО СЦДТ

Объемные показатели деятельности  
образовательных организаций

1. К объемным показателям деятельности образовательных организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательной организации и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Объем деятельности каждой образовательной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальных образовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств.	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество групп в дошкольных организациях	за группу	10
4.	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в организациях дополнительного образования детей, в том числе:		

	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; организациях дополнительного образования детей спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
5.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
6.	Наличие групп продленного дня	за наличие групп	20
7.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		4 и более группы с круглосуточным пребыванием воспитанников или в организациях, работающих в таком режиме	30
8.	Наличие при муниципальной образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	за каждый вид	15

12.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
13.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе муниципальной образовательной организации учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу  за каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средства  20
14.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе других случаях	30  15
15.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
16.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
17.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
18.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	15
19.	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
20.	Количество обучающихся в группах постоянного состава в образовательных организациях, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	за каждого обучающегося	0,5
21.	Количество обучающихся в группах переменного состава в образовательных	за каждую консультацию,	0,05

	организациях, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в том числе: получивших консультации специалистов; посетивших индивидуальные занятия; участвовавших в массовых диагностических обследованиях	занятие, участника обследования	
22.	Наличие в образовательных организациях кабинетов, оборудованных специальным коррекционно-развивающим оборудованием разных видов активности	за каждый вид	до 15 баллов
23.	Организация психолого-педагогической и медико-социальной помощи другим образовательным организациям	за весь объем	до 20 баллов
24.	Проведение массовых мероприятий для обучающихся организациями дополнительного образования детей	за весь объем путем умножения общего количества участников мероприятия на количество дней его проведения, суммирования произведений по всем мероприятиям и деления суммы произведений на 250 рабочих дней в году или за каждого участника	0,03
25.	Организация профильного и предпрофильного обучения	за каждый класс	до 10, но не более 50
26.	Развитие внебюджетной деятельности	с объемом доходов: до 3 млн. рублей свыше 3 млн. рублей	до 10 до 20
27.	Наличие экспериментальных площадок: федерального уровня регионального уровня муниципального уровня		20 10 5

3. Муниципальные организации образования относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I	II	III	IV
4.	Школы и другие общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования детей; межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников,  
привлекаемых к проведению учебных занятий  
в образовательных организациях г. Стародуба Брянской области

Контингент обучающихся	Размер коэффициента		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени <1>
Обучающиеся в общеобразовательных организациях, слушатели курсов	0,20	0,15	0,10

-----  
<1> Коэффициент применяется для высококвалифицированных кадров, привлекаемых к работе в образовательной организации на почасовой основе, в случае если они имеют стаж преподавательской работы более 5 лет. В противном случае для расчета применяется порядок почасовой оплаты.

Примечание:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из установленного размера базовой единицы.

2. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Народный» устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

3. Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

I. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, продолжительность рабочего времени

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1.1. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

педагогам-организаторам, старшим вожатым;

методистам, старшим методистам образовательных организаций;

тьюторам образовательных организаций (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования);

инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам образовательных

организаций дополнительного образования детей спортивного профиля;

1.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям образовательных организаций дополнительного образования детей спортивного профиля.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах (1 час) и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" (45 мин.) для обучающихся 1-го класса. При этом количество часов установленной учетной нагрузки соответствует количеству проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, а следует из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательной организации и правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в образовательной организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников, различной степени активности, приема ими пищи;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

1.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:  
24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;  
36 часов в неделю - в образовательных организациях дополнительного образования детей

Примечания.

1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, утвержденными в установленном порядке.

2. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

4. Учителям общеобразовательных организаций, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку (оклад);

заработная плата в размере ставки (оклада), если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку (оклад) и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку (оклад) и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и догрузке другой учебной работой не позднее чем за два месяца.

5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящих, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по вышеуказанным причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

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

7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также



педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа (по согласованию) и при условии, если педагоги, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется собственником имущества организации либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения собственника имущества организации либо уполномоченного собственником лица (органа).

## II. Порядок исчисления заработной платы

### 2.1. Порядок исчисления заработной платы преподавателей.

2.1.1. Месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения ставки (оклада) на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

преподавателей за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогам, для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.1.2. Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.1.3. Тарификация преподавателей производится один раз в год в том случае, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается одинаковое количество часов на предмет (дисциплину). Если учебными планами на каждое полугодие предусмотрено разное количество часов на предмет (дисциплину), то тарификация преподавателей производится раздельно по полугодиям.

2.1.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по вышеуказанным причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

## III. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более

двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 2.1 настоящего приложения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки (оклада) заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

3.2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной образовательной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда в соответствии с приложением 9 к Положению. В размеры часовых ставок (окладов) заработной платы, предусмотренных Положением, включена оплата за отпуск.

#### IV. Порядок определения уровня образования

4.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

4.2. Требования к уровню образования при установлении оплаты труда работников определяются в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

4.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оплата труда (ставки (оклады) заработной платы) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им оплаты за труд, предусмотренной для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление оплаты за труд для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление оплаты труда (ставок (окладов) заработной платы), предусмотренной для лиц, имеющих **среднее профессиональное образование.**

4.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, оплата труда (ставки (оклады) заработной платы) устанавливается как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

4.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательной организации на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлена более высокая оплата за труд как для лиц, имеющих соответствующий педагогический стаж работы и образования.

## V. Порядок определения стажа педагогической работы

5.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные организации, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

5.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно приложению 11 к Положению;

время работы в других организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в организациях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением 12 к Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения 12 к Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении 11 к Положению.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ  
В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p>I. Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением;</p>

	старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II. Методические (учебно- методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями  2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	III. 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V. Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V. Воспитатели, педагоги- организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного

Примечание:  
в стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение 9  
к Положению о системе оплаты  
труда работников МБОУДО СЦДТ

**ПОРЯДОК  
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ  
В ОТДЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ (УЧРЕЖДЕНИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ  
ОБУЧЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ (УЧРЕЖДЕНИЯХ) ВЫСШЕГО И  
СРЕДНЕГОПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ  
В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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

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

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

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

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

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

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной

подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

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

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

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

**Положение  
о распределении стимулирующей части  
фонда оплаты труда работников.**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на основании постановления администрации Стародубского муниципального округа Брянской области от 22.09.2020г. № 245 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работникам муниципальных образовательных учреждений Стародубского муниципального округа Брянской области» (с изменениями), положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Стародубского центра детского творчества (далее МБОУДО СЦДТ).

1.2. Положение регулирует порядок распределения денежных средств, для работников образовательного учреждения, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда. Определяет цель усиления материальной заинтересованности работников Центра в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач .

1.3. Распределение стимулирующей части фонда заработной платы работникам МБОУДО СЦДТ осуществляется ежемесячно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на очередной финансовый год планом ФХД с учетом базовой части оплаты труда и компенсационных выплат, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

1.4. В случаи экономии денежных средств любой части ФОТ (базовой или компенсационно-стимулирующей), экономия направляется на стимулирующие выплаты сотрудникам по решению комиссии, утвержденные приказом директора.

1.5. Положение включает перечень критериев и показателей результативности труда работников Центра следующих категорий:

- заместитель директора;
- педагог дополнительного образования;
- педагог – организатор;
- методист;
- старший администратор;
- секретарь;
- заведующий хозяйством;
- швея;
- гардеробщик.

1.6. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

1.7. В целях обеспечения единых принципов установления выплат из СФОТ цена балла определена в процентном соотношении к среднему окладу педагогических работников, сложившегося по состоянию на 01 сентября ( или на дату индексации заработной платы) текущего учебного года и применяется для всех работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей директора и младшего обслуживающего персонала.

1.8. При выполнении работником должностных обязанностей (в том числе по должности на условиях совместительства) назначение выплаты осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.



1.9. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников в МБОУДО СЦДТ является приложением к коллективному договору.

## **2. Порядок выплат стимулирующего характера.**

2.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячные выплаты;
- премии и материальная помощь.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией, в которую входят руководитель учреждения, один или несколько заместителей, председатель профсоюзного комитета, члены трудового коллектива. Комиссия проводит заседания ежемесячно.

2.3. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом критериев и показателей по основной должности:

- педагог дополнительного образования ( Приложение № 1) ;
- заместитель директора (Приложение № 2);
- педагог – организатор (Приложение № 3);
- методист (Приложение № 4);
- секретарь (Приложение № 8);
- старший администратор (Приложение № 7);
- завхоз (Приложение № 6);
- швея (Приложение № 7);
- гардеробщик (Приложение 9)

Другие выплаты могут производиться на основании решения комиссии.

2.4. Материальная помощь (материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника) - Приложение № 10.

Премия – Приложение № 11.

2.5. Комиссия правомочна принимать решения в случае присутствия более половины ее членов.

2.6. Решение комиссии по распределению фонда принимается путем голосования простым большинством голосов.

2.7. Решение комиссии оформляется протоколом и подписывается всеми членами комиссии.

2.8. На основании решения комиссии издается приказ руководителя. Выписка из приказа по установленной форме представляется в централизованную бухгалтерию в установленные сроки.

2.9. Распределение фонда должно быть гласным. Выписка из приказа вывешивается на доске объявлений учреждения.

## **3. Система оценки эффективности деятельности работников МБОУДО СЦДТ.**

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- объективность, достоверность и проверяемость информации о деятельности работника;
- минимизация числа критериев и показателей;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях работников осуществляется в портфолио.

3.4. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности работников СЦДТ. Для каждого критерия определяется максимальное число баллов.

3.5. Каждый критерий состоит из набора показателей, характеризующих деятельность работника учреждения.

3.6. Максимальное число баллов по каждому показателю равно числу баллов по соответствующему критерию. При этом подсчет баллов по критерию для конкретного работника производится вычислением суммы баллов по показателям. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

#### 4. Порядок определения размера стимулирующих выплат работников.

4.1. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику.

4.2. Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» (Приложение № 1 ,п 1.4.) рассчитывается следующим образом.

$$V_{нед} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{фактi}}{O_{максi}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{фактi}}{O_{максi}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{фактi}}{O_{максi}} = 0, \text{ где}$$

$V_{нед}$  – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{фактi}$  – фактическое число обучающихся в i-й группе,

$O_{максi}$  – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если  $V_{нед} < 60\%$ , то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если  $V_{нед} \geq 60\%$ , то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$CB = ДО * V_{нед}, \text{ где}$$

CB – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц,

$V_{нед}$  – востребованность программ, которые ведет педагогический работник.

4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работника (СЧ) равен набранной сумме баллов(СБ) по критериям умноженной на цену балла (ЦБ) установленного в соответствии с п. 1.8. настоящего Положения и плюс выплаты(СВ) по показателю «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ», для педагогов работающих по ПФ (персонифицированному финансированию) и плюс другие установленные выплаты (ДР) /премии, материальная помощь/.

$$СЧ = СБ * ЦБ + СВ + ДР$$

4.5. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

4.6. Для педагогических работников период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

### **5. Социальные гарантии работников СЦДТ при распределении выплат стимулирующего характера :**

работники имеют право на:

- а)** получение информации через выписку из протокола заседания комиссии по распределению фонда не позднее 3 дней с момента заседания комиссии;
- б)** обжалование решения комиссии через письменное заявление в комиссию по трудовым спорам или на имя председателя комиссии о неправильном решении вопроса относительно конкретного лица;
- в)** присутствие работника на заседании, если рассматривается комиссией вопрос конкретного лица.

### **6. Виды выплат стимулирующего характера работникам :**

6.1. К другим выплатам, осуществляемым из фонда стимулирующих выплат, относится выплата единовременной материальной помощи и премии.

6.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения выплачивается за счет средств экономии фонда оплаты труда, определяется и ограничивается ее размерами. Определяется в абсолютных значениях (суммах).

6.3. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника, в размере 5000 (пяти тысяч) рублей (Приложение № 10), на основании подтверждающих документов, решения комиссии и приказа директора.

6.4. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх должностного оклада в целях поощрения достигнутых успехов в труде за счет средств экономии фонда оплаты труда, определяется и ограничивается его размерами. Определяется в абсолютных значениях (суммах)

6.5. Единовременное (разовое) премирование сотрудников возможно:

- по результатам проверок контрольно-надзорных органов;
- по результатам подготовки учреждения к учебному году;
- к праздничным датам (Международный женский день, День защитника Отечества, День учителя);
- за качественное выполнение работ в системе «Навигатор дополнительного образования» и др. .

6.6. Премия может выплачиваться за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
  - инициативу, творчество, и применение в работе современных форм и методов организации труда;
  - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельностью учреждения;
  - качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
  - участие в выполнении важных работ и мероприятий в учреждении,
- а так же по показателям, указанным в Приложении № 11.

6.7. Предложение о премировании выносит Комиссия.

Решение Комиссии о размере премирования работников директор оформляет приказом.

### **7. Выплаты стимулирующего характера уменьшаются или не производятся:**

7.1 Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- если по вине работника произошла травма или зафиксированный несчастный случай с ребенком – на 100%;

- при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей – на 50%;

- за нарушение правил техники безопасности, замечаний Госпожнадзора, Роспотребнадзора, контролирурующих инстанций, нарушения санитарно-эпидемиологического режима – на 50%;

**8. Настоящее Положение вводится в действие с \_\_\_\_\_ года и действует до изменения или отмены его.**

Приложение № 1

**Критерии и показатели оценки по должности «Педагог дополнительно образования»**

№п/п	Показатели	Возможный балл
<b>1.</b>	<b>Повышение качества образовательного процесса</b>	
1.1	Сохранность контингента обучающихся свыше 70%.	4
1.2	Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса.	4
1.3	Организация работы в совмещенных классах	5
1.4.	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ.	Рассчитывается по формуле гл. 4. п. 4.2.
<b>2.</b>	<b>Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:</b>	
2.1.	Составление презентаций занятий, опыта работы, тестов и др. в электронной форме.	4
2.2.	Наличие публикаций на сайте учреждения (других образовательных сайтах) в СМИ.	4 (за каждую публикацию)
<b>3.</b>	<b>Трансляция педагогического опыта:</b>	
3.1.	Активное участие в методической работе Учреждения (выступления на конференциях, семинарах, педагогических советах, занятиях УМ, ШМП, оформление методического уголка и др.).	7 (за каждое выступление)
3.2	Проведение открытых занятий, мастер - классов и внеклассных мероприятий высокого качества.	10 ( за каждое)
3.3	Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне: – участие – победитель	15 30
3.4	Участие в конкурсах педагогического мастерства на региональном и федеральном уровне (победитель), проведение мастер-классов на региональном и федеральном уровне: - участие - победитель	25 50
3.5.	Выступление на муниципальных МО и участие в работе МС отдела образования	5
3.6.	Участие в городских олимпиадах и мероприятиях в качестве члена жюри	5 ( за каждое)
<b>4.</b>	<b>Личные достижения педагога:(за каждый конкурс по более высокому результату)</b>	
4.1	является победителем конкурсов, выставок и др. на уровне учреждения: - участие – 1 место (победитель, лауреат 1 степени) – 2 место (призер, лауреат 2 степени) - 3 место (лауреат 3 степени)	2 (за каждое) 5 (за каждое) 4(за каждое) 3 ( за каждое)

4.2	является победителем муниципальных конкурсов, выставок и др. : - участие – 1 место (победитель, лауреат 1 степени) – 2 место (призер, лауреат 2 степени) - 3 место (лауреат 3 степени)	3 (за каждое) 10 (за каждое) 8 (за каждое) 5 ( за каждое)
4.3	Является победителем областных выставок, конкурсов, соревнований: - участие – 1 место (победитель, лауреат 1 степени) – 2 место (призер, лауреат 2 степени) – 3 место (лауреат 3 степени)	10 (за каждое) 30 (за каждое) 25 (за каждое) 20 ( за каждое)
4.4	Является участником ( победителем) всероссийских и международных конкурсов и проектов: - участие – 1 место (победитель, лауреат 1 степени) – 2 место (призер, лауреат 2 степени) – 3 место (лауреат 3 степени)	30 (за каждое) 50 (за каждое) 45 (за каждое) 40 ( за каждое)
4.5	Является участником ( победителем) всероссийских и международных дистанционных конкурсов, проектов и др. : - участие – 1 место (победитель, лауреат 1 степени) – 2 место (призер, лауреат 2 степени) – 3 место (лауреат 3 степени)	2 (за каждое) 5(за каждое) 4 (за каждое) 3 ( за каждое)
<b>5.</b>	<b>Достижения обучающихся. Подготовка победителей, призеров олимпиад, лауреатов конкурсов, соревнований, конференций различного уровня. (за каждый конкурс по более высокому результату)</b>	
5.1.	Обучающиеся являются победителями конкурсов, выставок и др. на уровне учреждения: - участие – 1 место (победитель, лауреат 1 степени) – 2 место (призер, лауреат 2 степени) – 3 место (лауреат 3 степени)	2 (за каждое) 5(за каждое) 4 (за каждое) 3 ( за каждое)
5.2.	Обучающиеся являются победителями муниципальных конкурсов, выставок и др. : - участие – 1 место (победитель, лауреат 1 степени) – 2 место (призер, лауреат 2 степени) – 3 место (лауреат 3 степени)	3 (за каждое) 10 (за каждое) 8 (за каждое) 5 ( за каждое)
5.3.	Обучающиеся являются победителями областных выставок, конкурсов, соревнований и др. : - участие – 1 место (победитель, лауреат 1 степени) – 2 место (призер, лауреат 2 степени) – 3 место (лауреат 3 степени)	10 (за каждое) 30 (за каждое) 25 (за каждое) 20 ( за каждое)
5.4.	Обучающиеся являются победителями всероссийских и международных конкурсов, проектов и др. : - участие – 1 место (победитель, лауреат 1 степени) – 2 место (призер, лауреат 2 степени) – 3 место (лауреат 3 степени)	30 (за каждое) 50 (за каждое) 45 (за каждое) 40 ( за каждое)
5.5.	Обучающиеся являются победителями всероссийских и международных дистанционных конкурсов, проектов и др. : - участие – 1 место (победитель, лауреат 1 степени) – 2 место (призер, лауреат 2 степени) – 3 место (лауреат 3 степени)	2 (за каждое) 5 (за каждое) 4 (за каждое) 3 ( за каждое)
<b>6.</b>	<b>Эффективная организация воспитательной работы</b>	

	<b>в качестве классного руководителя.</b>	
6.1.	Взаимодействие с семьями обучающихся , отсутствие конфликтных ситуаций, организация и проведение родительских собраний, проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.);	2 (за каждое мероприятие)
6.2.	Эффективная работа с социально неблагополучными семьями, учащимися группы риска. Систематическая и результативная деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних (посещение на дому, беседы с обучающимися их родителями(законными представителями) и др.).	4
6.3.	Формирование у обучающихся социальных компетенций, гражданских установок, культуры здорового образа жизни (классные мероприятия, беседы, экскурсии и др.)	4
6.4.	Родители обучающихся принимают активное участие в улучшении условий и МТБ учреждения.	4
6.5.	За проведение классных часов, мероприятий, бесед и др.	2 (за каждое мероприятие)
<b>7.</b>	<b>Особый вклад в развитие Учреждения:</b>	
7.1.	Организация и проведение городских мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы, городские культурно-массовые мероприятия, выставки и др.).	5 (за каждое мероприятие)
<b>8.</b>	<b>Общественная деятельность педагогического работника</b>	
8.1.	Педагог является руководителем профсоюзной организации работников учреждения.	5
<b>9.</b>	<b>Создание элементов образовательной инфраструктуры.</b>	
9.1.	Заведование кабинетом. Оформление кабинета. Выполнение простейших ремонтных работ в кабинете.	10
9.2.	Изготовление декораций. Оформительская работа, оформление сцен, помещений, выставок и др.	3 ( за каждое оформление)
<b>10.</b>	<b>Наличие отраслевых наград и грамот (по высшему показателю)</b>	
10.1	Грамота Министерства образования и науки РФ.	20
10.2	Почетная грамота Губернатора Брянской области	10
10.3	Почетная грамота Брянской областной Думы	10
<b>11.</b>	<b>Наличие грамоты муниципального, областного, всероссийского, международного уровня за личные достижения</b>	10 (единожды)
<b>12.</b>	<b>Выплаты за расширенный круг обязанностей, не входящих в должностные обязанности ( по факту выполненной работы)</b>	
12.1	За работу по ведению страницы в ВК : - СЦДТ в ВК - МОЦ в ВК	20 20
12.2	За работу по оформлению и содержанию сайта СЦДТ	30
12.3	Организация работы МОЦ (мониторинг, консультативная помощь, работа оператором в Навигаторе, экспертиза программ и др.)	30
12.4	Выполнение ремонтных работ.	20 (за каждое мероприятие)
12.5	За работу шире должностных обязанностей, в т.ч. за пределами рабочего времени	10 (за каждое мероприятие)

Приложение № 2

### Критерии и показатели оценки по должности «Заместитель директора»

№ п/п	Показатели	Возможный балл
1	<b>Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в</b>	<b>10</b>

	<b>сфере образования</b>	
<b>1.1</b>	<b>Обеспечение безопасности образовательного процесса</b>	
1.1.1	Отсутствие замечание надзорных органов	7
1.1.2	Наличие 1-2 замечаний	6
<b>1.2</b>	<b>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны всех участников образовательного процесса на деятельность ОУ.</b>	
1.2.1	Отсутствие жалоб	3
1.2.2.	Наличие жалоб	0
<b>2</b>	<b>Функционирование системы государственного общественного управления</b>	<b>6</b>
2.1.	Организация работы Совета центра, родительского комитета.	3
2.2.	Наличие органов ученического самоуправления, работа по развитию лидерских качеств обучающихся	3
<b>3</b>	<b>Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дополнительного образования</b>	<b>10</b>
3.1.	От 90% до 100%	10
3.2.	От 80% до 90%	9
3.3	От 70% до 80%	8
3.4.	От 60% до 70%	7
3.5.	От 50% до 60%	6
<b>4</b>	<b>Информационная открытость</b>	<b>6</b>
4.1.	Размещение на сайте информации по организации и результатах деятельности ОУ	2
4.2.	Создание системы и проведения мониторинга УВП в ОУ. Проведение самообследования ОУ. Подготовка материалов к публичному отчету.	2
4.3.	Своевременное обновление информации на сайте ОУ	2
<b>5</b>	<b>Реализация мероприятий по поддержке педагогической инициативы и привлечению молодых педагогов</b>	<b>15</b>
5.1.	Организация участие руководящих работников в профессиональных конкурсах.	2
5.2.	Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах. Оказание методической помощи.	2
5.3.	Эффективная организация участия педагогов в конференциях, семинарах, проведении открытых уроков, распространении педагогического опыта	3
5.4	Культурно-просветительская деятельность педагогов и обучающихся.	3
5.5.	Организация использования педагогами ОУ инновационных методов, средств обучения, современных педагогических технологий.	5
<b>6</b>	<b>Реализация программ, направленных на работу с одарёнными детьми, с детьми группы риска.</b>	<b>8</b>
6.1.	Организация работы по выявлению одаренных детей. Реализация программы "Одаренные дети"	4
6.2.	Учет учащихся группы риска. Вовлечение учащихся группы риска в мероприятия, способствующие сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	4
<b>7</b>	<b>Реализация программы развития ОУ</b>	<b>10</b>
7.1.	Эффективная реализация программы развития Центра, планов работы	8
7.2.	Работа с общественными организациями.	2
<b>8</b>	<b>Работа с родителями</b>	<b>8</b>
8.1.	Разъяснительно-консультационная деятельность.	4
8.2.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Центра у обучающихся, родителей, общественности	4
<b>9</b>	<b>Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)</b>	<b>8</b>
9.1.	Положительная динамика качества знаний обучающихся	4
9.2.	Положительная динамика успеваемости обучающихся	4
<b>10</b>	<b>Сохранность контингента обучающихся</b>	<b>3</b>

10.1	Отсев обучающихся до 6%	3
10.2	Более 6%	1
11	<b>Аттестация педагогических работников</b>	<b>4</b>
11.1	Высокий уровень организации работы по повышению квалификации педагогов	2
11.2	Высокий уровень организации работы по аттестации педагогов	2
12	<b>Участие в создании элементов образовательной инфраструктуры</b>	<b>6</b>
13	<b>Организация круглогодичной работы с детьми</b>	<b>2</b>
14	<b>За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ</b>	<b>4</b>

Приложение № 3

### Критерии и показатели оценки деятельности по должности «Педагог – организатор»

№ п/п	Показатели	Возможный балл
1	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж образовательного учреждения	5
2	Участие в инновационной деятельности(разработка и внедрение программ, проектов в соответствии с программой развития ОУ)	5
3	Качественная организация взаимодействия с культурно-образовательными учреждениями	2
4	Результативность работы по повышению социальной активности обучающихся (участие в конкурсах, интеллектуальных играх, акциях, интегративных событиях года)	5
5	За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	4
6	Организация работы по выявлению одаренных детей. Реализация программы "Одаренные дети"	3
7	Вовлечение учащихся группы риска в мероприятия, способствующие сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	4
8	Наличие органов ученического самоуправления, работа по развитию лидерских качеств обучающихся (актив кружковцев)	3
9	Размещение на сайте информации по организации и результатах деятельности ОУ	2 (за каждое)
10	Участие в создании элементов образовательной инфраструктуры	10

Приложение № 4

### Критерии и показатели оценки деятельности по должности «Методист»

№ п/п	Показатели	Возможный балл
1	Положительная динамика по результатам сохранности контингента обучающихся (школа лидеров)	5
2	Использование и внедрение современных информационных технологий, инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса.	5
3	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж образовательного учреждения	5
4	Организация и контроль за выполнением плана СПДПО	5
5	Разработка положений, сценариев, выступлений и др. в рамках организации работы детских общественных объединений города.	5
6	Эффективная реализация программы развития Центра, планов работы	5
7	Работа с общественными организациями.	5
8	Разъяснительно-консультационная деятельность.	2
9	Размещение на сайте информации по организации и результатах деятельности ОУ	2 ( за каждое)
10	За расширение сферы деятельности и объёма выполняемых работ	4
11	Участие в создании элементов образовательной инфраструктуры	10



**Критерии и показатели оценки деятельности по должности швея.**

№п/п	Показатели	Возможный балл
1	За применение в работе современных форм и методов организации труда <i>/Учитывается объем фактически отработанного времени/</i>	50 (за месяц)

Приложение № 6

**Критерии и показатели оценки деятельности по должности заведующий хозяйством.**

№п/п	Показатели	Возможный балл
1	За выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельностью учреждения <i>/Учитывается объем фактически отработанного времени/</i>	50 (за месяц)

Приложение № 7

**Критерии и показатели оценки деятельности по должности старший администратор.**

№п/п	Показатели	Возможный балл
1	За выполнение работы, связанной с обеспечением санитарно-эпидемиологических требований <i>/Учитывается объем фактически отработанного времени/</i>	50 (за месяц)

Приложение № 8

**Критерии и показатели оценки деятельности по должности секретарь**

№п/п	Показатели	Возможный балл
1	За выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельностью учреждения, качественную подготовку и своевременную сдачу документов <i>/Учитывается объем фактически отработанного времени/</i>	50 (за месяц)

Приложение № 9

**Критерии и показатели оценки деятельности по должности гардеробщик.**

№п/п	Показатели	Возможный балл
1	За благоустройство территории учреждения (уборка и полив клумб) <i>/Учитывается объем фактически отработанного времени/</i>	50 (за месяц)

Приложение № 10

**Материальная помощь.**

№ п/п	Показатели	Сумма (руб.)
1	В связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети)	5000 руб.
2	В связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи (родители, муж, жена, дети)	5000 руб.
3	В связи с необходимостью длительного лечения работника, необходимость проведения операции	5000 руб.
4	В связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия	5000 руб.
5	В связи с тяжелым материальным положением	5000 руб.

## Премия.

№ п/п	Показатели	Сумма (руб.)
1.	За высокие результаты по итогам годового рейтинга СЦДТ: 1 место 2 место 3 место 4 место	3000 2000 1500 1000
2.	Повышение квалификации : - на высшую категорию - на 1 категорию	5000 3000
3.	- по результатам проверок контрольно-надзорных органов	2000
4.	- по результатам подготовки учреждения к учебному году	3000
5.	За прохождение дистанционного обучения : – курсы повышения квалификации – курсы переподготовки, и др.	4000 10000
6.	К профессиональным праздникам: Международный женский день, День защитника Отечества, День учителя, юбилей Учреждения	1000
7.	К юбилейным датам работников (50,55,60,65,70, 75 лет)	2000
8.	За участие в общественной деятельности за рамками рабочего времени: субботники, волонтерское движение, спортивные мероприятия и др.	500 (за каждое мероприятие, по факту выполненной работы)
9.	За высокий уровень профессионализма, организацию и участие в конкурсах, выставках и мероприятиях различного уровня отмеченный приказами, грамотами, дипломами, благодарственными письмами руководства области, администрацией муниципального округа, отделом образования, руководителем учреждения.	5000
10.	За инициативу, творчество, и применение в работе современных форм и методов организации труда	1000
11.	За выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельностью учреждения	1000
12.	За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности	1000
13.	За участие в выполнении важных работ и мероприятий в учреждении	1000 ( за каждое мероприятие)
14	За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	1000

Форма тарификационного списка  
педагогических работников муниципальных  
образовательных организаций  
I. Тарификационный список педагогических работников  
муниципальной образовательной организации \_\_\_\_\_

N п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного звания <*>	Стаж педагогичес кой работы на начало учебного года	Ставка (оклад) <*>	Повыша ющие коэффиц иенты	Нагрузка
1	2	3	4	5	6	7	8

Число часов в неделю			Зарботная плата в месяц			Дополнительная оплата				итого заработная плата с учетом граф 12 - 16	
1 - 4 классы	5 - 9 классы	10 - 11 классы	1 - 4 классы	5 - 9 классы	10 - 11 классы	компенсационные выплаты за:					иные выплаты
						вредные и (или) опасные условия труда	классное руковод ство	заведова ние учебны ми кабине тами	другие компен сацион ные выплаты		
9	10	11	12	13	14	15				16	17

Директор \_\_\_\_\_  
Бухгалтер \_\_\_\_\_

<\*> При изменении в течение учебного года педагогического стажа, дающего право на повышение ставки (оклада), в тарификационном списке второй строкой указывается заработная плата, соответствующая новой ставке (оклада), с учетом увеличения стажа.