

ПРИНЯТО

Председатель общего Собрания
работников МБОУ ДО «Центр
внешкольной работы»

С. Н. Володина

Протокол от 26.01.2024г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДО «Центр
внешкольной работы»

Н.А. Шипикина

Приказ № 1/от 26.01.2024 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ ДО «Центр внешкольной
работы»

С. В. Волкова

Протокол от 26.01.2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА,
ПРЕМИРОВАНИИ,
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО И
КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКОВ**

**муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Центр внешкольной работы»
Селивановского района
Владимирской области.**

2024 г.

1. Общие положения.

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» Селивановского района Владимирской области, (далее – Положение) распространяется на работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» Селивановского района Владимирской области (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда (далее - СОР) работников учреждения устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;
- мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения в учреждение высококвалифицированных специалистов.

1.3. СОР работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области, муниципальными правовыми актами Селивановского района.

1.4. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.6. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы устанавливается постановлением администрации Селивановского района 14.06.2018 № 536 «Об оплате труда работников образовательных организаций муниципального образования Селивановский район Владимирской области»

Признать утратившим силу Постановление администрации Селивановского района от 14.06.2018 № 536 «Об оплате труда работников образовательных организаций муниципального образования Селивановский район Владимирской области».

Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для:

- профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 3655 рублей;
- профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня – 4245 рублей;
- педагогических работников - 8110 рублей;
- руководителей структурных подразделений – 10656 рублей;

1.7. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения (за исключением директора, заместителя директора) учреждения, состоит из базового должностного оклада,

базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

1.9. Оплата труда других работников учреждения, которые не предусмотрены настоящим Положением, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников муниципальных учреждений.

1.10. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки 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 наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.11. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала - в размере не менее 60 процентов.

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, определены приложением № 2 к настоящему Положению.

1.12. Руководитель учреждения обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогов, других работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки согласно постановлению администрации Селивановского района;

- в случаях, предусмотренных п.1.10 вносить соответствующие изменения в тарификационные списки;
- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

2. ***Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников учреждения.***

2.1. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и 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 и 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 учреждении 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. При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН).

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 учреждения.

2.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания в кружках (секциях, объединениях и др.). Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется учредителем учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), руководителем учреждения при участии представительного органа. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Учебная нагрузка педагогического работника организации, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных приказом

Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

3. *Порядок исчисления заработной платы педагогических работников учреждений.*

3.1. Месячная заработная плата педагогов определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогов за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

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

3.2. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

3.4. В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

4. *Порядок и условия почасовой оплаты труда.*

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленной в соответствии с п. 3.1. при тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки 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 заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной 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 педагога, 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.

5. Выплаты компенсационного характера.

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- 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);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

а) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12%;

б) за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда до 24%.

5.5. 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):

5.5.1. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере - 35%.

5.5.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им меж разрядную разницу.

5.5.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника

без освобождения от работы, определенной трудовым договором. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5.4. Оплата сверхурочной работы.

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 могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5.6. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, которая вследствие непредвиденной задержки не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени (подвоз и сопровождение учащихся на конкурсы, фестивали и др.), работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ (работа в детских оздоровительных лагерях), выполнение временных работ по ремонту и восстановлению механизмов **является сверхурочной работой** и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работа в выходной и праздничный день не является сверхурочной.

5.6. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

6. Выплаты стимулирующего характера.

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюза работников без учета учебной нагрузки.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Критерии утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. В целях стимулирования работников учреждений к достижению высоких результатов труда, а также их поощрения за качественно выполненную работу работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учётом мнения представительного органа работников.

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением № 1 к Положению в пределах фонда оплаты труда;
- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением № 1 к Положению в пределах фонда оплаты труда.

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников:

- взаимодействие с организациями Селивановского района по планированию и проведению мероприятий по охране жизни и здоровья обучающихся – 10%;
- разработку и ведение необходимой документации по охране труда и технике безопасности в ОУ – 10 %
- разработку плана гражданской обороны ОУ – 5%;
- проведение командно-штабных, тактико-специальных учений, практических занятий и тренировок с учащимися и педагогами по действиям в экстремальных условиях – 10%;
- обеспечение безопасного передвижения обучающихся для получения дополнительного образования с ответственностью за их жизнь и здоровье – 15%;
- организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, профилактике вредных привычек (занятия о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.) – 10%;
- меры по расширению хозяйственной самостоятельности образовательного учреждения, своевременному заключению необходимых договоров, привлечению для осуществления деятельности, предусмотренной уставом образовательного учреждения, дополнительных источников финансовых и материальных средств – 10%;
- координацию работы Центра одаренности, сопровождаемую ежемесячным мониторингом – 10%;
- организацию воспитательного процесса по дополнительным программам с обучающимися в образовательных учреждениях района («Школа вожакого», «Профилактика девиантного поведения», «Дни добрых знаний», мероприятия по профориентации и т.д.) – 10%
- за организацию районных массовых мероприятий с обучающимися в соответствии с планом департамента образования и управления образования – 20%;
- за сложность и напряженность работы заместителя директора – 10%;
- за улучшение материально-технической базы учреждения – 20 %;
- за обеспечение безопасности дорожного движения при организации перевозок обучающихся – 10%;

– организацию технического обслуживания транспортного средства, выполнение ремонтных работ несложных узлов и агрегатов, содержание салона автобуса в чистоте, выдвижение и задвижку ручную дополнительной подножки по требованию и при необходимости во время посадки и высадки пассажиров - 20 %;

- за участие в концертах по социальному запросу населения и организаций - 10%;
- за высокий уровень организации контроля качества образования -10%.

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ, в том числе включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 20%;

б) работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

- руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 20%;

- педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;

в) работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса» - 20%; «Гроссмейстер по шахматам(шашкам)» – 20 %

г) работникам, имеющим почетные звания - «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ», устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 200 рублей.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, знак « Отличник физической культуры и спорта» выплаты стимулирующего характера производится по каждому основанию.

Иные виды выплат за качество выполняемых работ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

6.6. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

Установление премий производится на основе показателей критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников ОУ к более качественному, эффективному, результативному труду.

6.7. Порядок определения премиальных выплат.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, и являются единовременными.

Единовременное премирование работников ОУ осуществляется на основании приказа директора ОУ, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников ОУ: по итогам работы за год, за полугодие, за месяц.

Премирование работников ОУ осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности ОУ. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

При наличии у работника ОУ не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии, не устанавливаются.

Премияльные выплаты могут быть произведены по итогам работы: за месяц, квартал, 9 месяцев, год с учетом эффективности и результативности деятельности образовательного учреждения в соответствующий период.

Предложения по конкретным размерам премирования готовятся заместителями директора и вносятся на обсуждение премиальной комиссии. Члены комиссии могут вносить свои предложения. Решение премиальной комиссии оформляется протоколом. На основании протокола заседания комиссии директор издает приказ о премировании.

Состав комиссии утверждается приказом директора ОУ. В состав комиссии входят:

- директор ОУ;
- заместители директора по учебно-воспитательной работе и административно-хозяйственной работе;
- председатель профсоюзной организации.

Председателем комиссии по распределению премиальных выплат является заместитель директора ОУ по УВР. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Председатель комиссии несет ответственность за ее работу, грамотное и своевременное оформление документации.

Критерии оценки качества и результативности труда могут корректироваться и изменяться. Предложения по корректировке или изменению критериев с обоснованием необходимости вносит методический совет ОУ, рассматривает педагогический совет, согласовываются с Управляющим советом ОУ и утверждаются директором.

6.8. Критерии определения размеров премиальных выплат.

Педагогические работники премируются за:

- Подготовку победителей (участников) научно-практических конференций, творческих конкурсов, выставок, соревнований разного уровня;
- Активное участие в семинарах, конференциях, конкурсах разного уровня.
- Подготовку конкурсных материалов и победа в профессиональных конкурсах разного уровня;
- Обслуживание сайта учреждения;
- Проведение мастер-классов, открытых занятий на образовательных форумах, а также в сети интернет;
- Предоставление опыта работы на районных, областных научно-практических конференциях;
- Качественную подготовку и проведение мероприятий ОУ;
- Участие и призовые места в районных, областных конкурсах «Учитель года», «Сердце отдаю детям»;
- Своевременное и эффективное планирование и организацию образовательного процесса;
- Высокий уровень достижений, обучающихся;
- Эффективное выполнение научно-методической и опытно-экспериментальной работы, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию авторских учебных программ, курсов, учебных пособий;
- Санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работу по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в образовательном процессе;
- Образцовое ведение документации;
- Повышение уровня профессиональной компетентности;
- Эффективное психолого-педагогическое сопровождение инновационного образовательного процесса;
- Качественный и добросовестный труд, результативность, интенсивность, высокие результаты и качество работы;

- Сохранность контингента;
- Публикацию материалов в СМИ Всероссийских, на уровне области;
- Презентацию опыта в образовательных сообществах сети интернет;
- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и детей;
- Участие в общественной жизни учреждения;
- Добросовестное выполнение должностных обязанностей во время проведения оздоровительной кампании в течение года.

Учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал и работники рабочих профессий премируется за:

- Подготовку учреждения к новому учебному году;
- Ремонтные работы в течение учебного года;
- Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций;
- Ликвидацию в кратчайшие сроки предписаний надзирающих и контролирующих служб;
- Высокое качество работы технического персонала по соблюдению санитарно-гигиенических норм в учреждении;
- Добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;
- Проведение генеральных уборок;
- Соблюдение требований пожарной и электро - безопасности, охраны труда;
- Обеспечение сохранности материальных ценностей;
- Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- Качественный и добросовестный труд;
- Добросовестное выполнение должностных обязанностей во время проведения оздоровительной кампании в течение года;
- Безаварийность при перевозках обучающихся;
- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и детей;
- Участие в общественной жизни учреждения;
- Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.

Члены администрации премируются за:

- Проведение на высоком уровне мероприятий на районном, областном, всероссийском и международном уровнях;
- Подготовку конкурсных материалов и победу в профессиональных конкурсах;
- Публикации об учреждении в СМИ;
- Личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- Внедрение инновационных технологий;
- Разработку положений, правил, инструкций, применяемых в качестве официального документа.
- Качественную подготовку учреждения к отопительному сезону;
- Организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся;
- Подготовку сметно-проектной документации к капитальному ремонту учреждения;
- Выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы;
- Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- Организацию реализации образовательных программ учреждения;

- Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации педагогов;
- Сохранение контингента обучающихся;
- Высокий уровень организации аттестации педагогических работников;
- Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- Своевременное составление расписания занятий, отвечающего всем санитарным требованиям, согласование с органами Роспотребнадзора;
- Отсутствие случаев детского травматизма;
- Высокий уровень мероприятий, направленных на внедрение концепции воспитательной работы;
- Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения;
- Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- Организацию работ по благоустройству, озеленению территории учреждения;
- Обеспечение сохранности материальных ценностей;
- Своевременное проведение работы по инвентаризации и списанию материальных ценностей;
- Качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
- Высокий уровень организации мероприятий, направленных на соблюдение ТБ, правил охраны труда;
- Обеспечение соблюдения работниками правил внутреннего трудового распорядка;
- Разработку необходимой документации, инструкций;
- Личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- Внедрение инновационных технологий; обобщение и распространение передового опыта работы;
- Эффективный контроль хода образовательного процесса;
- Качественный и добросовестный труд;
- Организацию работ по подготовке учреждения к новому учебному году;
- Организацию и проведение оздоровительной кампании в течение года;
- Участие в общественной жизни учреждения;
- Подготовка нормативных документов к проверкам контролирующих органов;
- Подбор кадров.

7. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя учреждения.

На руководителя учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается учредителем в соответствии с п.6.4 настоящего положения с учетом результатов деятельности учреждения в пределах средств, предусмотренных п.6.3 настоящего положения с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в пределах средств фонда оплаты труда. Показатели эффективности деятельности учреждения и его руководителя устанавливаются учредителем.

На заместителей руководителя учреждений распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением

Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) рассчитываемый за календарный год, устанавливается в кратности 3 (трем).

Информация, о среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения рассчитанная за календарный год, подлежит размещению в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в порядке, утвержденном постановлением администрации Селивановского района.

Информация о среднемесячной заработной плате заместителей руководителя учреждения рассчитанная за календарный год, подлежит размещению в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в порядке, утвержденном постановлением администрации Селивановского района. Расчёт среднемесячной заработной платы заместителей руководителя осуществляется отдельно по каждой должности.

8. Иные выплаты

8.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного работодателем с учетом мнения профсоюза, в пределах средств фонда оплаты труда:

- в связи с бракосочетанием – 2500 рублей;
- в связи со смертью близких родственников (супруга, детей) – 3000 рублей;
- в связи с несчастным случаем (пожар, чрезвычайные ситуации и т.п.) – в размере 3500 рублей;
- в связи с длительной (более 3 месяцев) болезнью, платным лечением – в размере 3500 рублей.

8.2. Работникам ОУ могут выплачиваться разовые выплаты при наличии средств.

–В связи с юбилейными датами 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения – 2500 руб. при стаже работы в данном учреждении до 10 лет и 3500 руб. при стаже работы в данном учреждении 10 лет и более. Выплаты, в связи с юбилейными датами производятся по заявлению работника, на основании приказа директора ОУ.

–В связи с профессиональными праздниками, государственными праздниками и праздничными датами – размер определяется исходя из наличия средств.

8.3. Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

9. Порядок определения уровня образования

9.1. 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).

9.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, предусматривают наличие среднего профессионального или высшего образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда (наименование должности «логопед» применяется только в учреждениях здравоохранения).

9.3. Педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о высшем образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома установленного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Наличие у работников диплома установленного образца о неполном высшем образовании права на установление должностного оклада, предусмотренных 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 должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

9.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

9.5. 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 учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

10. Порядок определения стажа педагогической работы

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

В случае утраты трудовой книжки подтверждение трудового стажа осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 30 Федерального закона от 28.12.2013 400-ФЗ «О страховых пенсиях», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29.10.2002 № 781, в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 № 665, а также в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях - в порядке, предусмотренном приложением № 6 к настоящему Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения № 6 к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других организациях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29.10.2002 № 781, в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 № 665.

10.3. 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 № 1к Положению

**Методика расчета должностных окладов, ставок заработной платы
работников учреждений**

Схема расчета должностных окладов руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений

1.1. Должностной оклад руководителей учреждений, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемых ими учреждений и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников и иные выплаты.

1.2. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

1.3. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

1.4. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, (за исключением педагогических работников) работающий в учреждении на одной, более одной ставках (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

1.5. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

1.6. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

1.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений системы образования района устанавливаются на 20 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

1.8. При создании новых муниципальных учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников всего персонала учреждений для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем.

2. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п. 5 настоящей Методики).

3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п. 5 настоящей Методики).

Таблица № 3

Наименование	Основание для повышения	Педагогические
--------------	-------------------------	----------------

коэффициента	величины базовой единицы	работники
Коэффициент уровня образования	Высшее образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория:	
	первая категория	1,80
	высшая категория	2,16
	педагог-методист	2,16
	педагог-наставник	2,16

Таблица № 4

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,0	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый
2 квалификационный уровень	1,02	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель
3 квалификационный уровень	1,03	Мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель
4 квалификационный уровень	1,05	Преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), воспитатель, <i>советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</i>

ПЕРЕЧЕНЬ

ВЫПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННУЮ И НЕ СВЯЗАННУЮ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ

Перечень выплат	Размер выплат	
	в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)	в рублях
1	2	3
<i>1. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом</i>		
1.1. Воспитание и обучение детей-инвалидов в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного, дополнительного образования на одного ребенка-инвалида в месяц с учетом дней посещений	10	
1.2. Работа педагогического работника по адаптированным основным общеобразовательным программам на одного ребенка с ОВЗ	10	
1.3. Ведение педагогическими работниками АИС «Электронное дополнительное образование» из расчета 1 ставки	5	
1.4. Ведение администратором образовательного учреждения АИС «Электронное дополнительное образование»: до 300 человек от 300 до 600 человек от 600 человек и выше	5 10 15	
1.5. Внедрение в образовательный процесс элементов культуры здорового образа жизни (организация туристических походов)	10	
1.6. Востребованность кружков и секций	20	
1.7. Осуществление организационной, методической, экспертно-консультационной работы муниципального опорного центра дополнительного образования детей	20	
<i>2. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом</i>		
2.1. Заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, мастерскими, спортивными залами, музеями	от 5 до 30	
2.2. Заведование отделениями, филиалами и другими структурными подразделениями образовательных учреждений	от 5 до 30	
2.3. Осуществление руководства предметно-методическими объединениями: 1) на уровне учреждений	от 5 до 15	

2) на уровне района: - творческими группами, предметным методическим объединением, - мета предметными методическими объединениями и сообществами учителей	15 20	
2.4. Работа в предметных комиссиях, жюри, проведение мастер-классов и открытых мероприятий	10	
2.5. Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, учебных кабинетах, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивных залах, игротеках образовательных учреждений	10-30	
2.6. Результативное участие в профессиональных конкурсах: - на уровне образовательного учреждения - на муниципальном уровне - на областном и всероссийском уровне - на всероссийском уровне	10 20 30 40	
2.7. Разработка и внедрение в образовательный процесс авторских программ педагогическими работниками	10	
2.8. Посещаемость детей учреждения дополнительного образования: 75-80% 80-85% 85-90% 90 % и выше	20 25 30 35	
2.9. За вовлечение родителей в деятельность учреждения (участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.)	10	
2.10. Выплаты педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей и состоящих на профилактических учетах*	от 5 до 20	
2.11. Участие педагогических работников в инновационной деятельности, в т.ч. научно-практических конференциях: - в образовательном учреждении - на уровне района - на уровне области - на всероссийском уровне	10 20 30 40	
2.12. Наличие у педагога профессиональных званий и знаков отличия	10	
2.13. Систематическая индивидуальная работа с молодыми специалистами (план работы, отчет о проделанной работе)	10	
2.14. Ведение сайта образовательного учреждения	20	
2.15. Руководство ресурсным центром дистанционного обучения, ресурсным	10	

образовательным центром, центром одаренности в образовательном учреждении		
2.16. Результативное участие обучающихся в соревнованиях, конкурсах, смотрах, выставках: - на уровне учреждения (призер, победитель) - на уровне района (призер, победитель) - на уровне области (призер, победитель) - на всероссийском уровне (призер, победитель)	5/10 15/20 25/30 35/40	
2.17.Результативное участие во Всероссийской олимпиаде школьников: - на уровне района призер победитель - на уровне области призер победитель	10 20 25 30	
2.18. Обобщение опыта работы педагогического работника с занесением в банк данных: на уровне района на уровне области	15 30	
2.19. Сложность и напряженность в работе, связанная с купанием детей в бассейне	15	
2.20. Наличие педагогических публикаций -в научно-методических изданиях -в Интернет-ресурсах	15 5	
2.21. Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда в образовательной организации	от 10 до 30	
2.22. Содержание территории учреждения в соответствии с требованиями законодательства	от 10 до 30	
2.23. Организация работы школьных СМИ (школьная газета, радио, телевидение), публикация в районных СМИ	10	
2.24. Отсутствие замечаний по ведению установленной документации	10	
2.25. За руководство и результативную работу детских общественных объединений, клубов, школьных научных обществ, поисковых и волонтерских отрядов	10	
2.26. Организация профориентационной работы с обучающимися	10	
2.27. Организация и сопровождение дистанционного обучения детей	10	
2.28. Организация работы школьных СМИ (школьная газета, радио, телевидение), публикация в районных СМИ	10	
2.29. Применение в образовательном процессе электронных учебников	10	
2.30. Организация работы оздоровительных лагерей, в т.ч. профильных смен (отрядов) в рамках оздоровительной кампании:		

- до 50 человек в смену	10	
- более 50 человек в смену	20	
2.31. Организация культурно-экскурсионного обслуживания обучающихся в каникулярный период	10	
2.32. Участие в работе территориальной психолого-медико- педагогической комиссии	10	
2.33. Отсутствие травматизма среди обучающихся	10	
2.34. Безаварийная работа водителя автобуса	20	

*Под социально неблагополучной семьей следует понимать семью, находящуюся в социально опасном положении, имеющую детей, находящихся в социально опасном положении, а также семью, где родители или иные законные представители несовершеннолетних не исполняют своих обязанностей по их воспитанию, обучению и (или) содержанию и (или) отрицательно влияют на их поведение либо жестоко обращаются с ними.

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения

1. Основной персонал

1. Должности иных педагогических работников:

- а) педагог дополнительного образования;
- б) педагог-организатор;
- в) педагог-психолог.

2. Административно-управленческий персонал

1. Должности руководителей образовательного учреждения:

- а) директор.
- б) заместитель директора.
- в) иные руководители, предусмотренные в разделе «Должности руководителей» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37).

3. Должности других служащих (технических исполнителей):

- а) секретарь-машинистка.
- иные служащие, предусмотренные в разделе «Должности других служащих (технических исполнителей)» квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37).

4. Вспомогательный персонал:

- а) вожатый.
- б) должности рабочих:
 - водитель автомобиля;
 - гардеробщик;
 - иные специалисты, предусмотренные Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

