

«Согласовано»
Председатель ППО ГАНОУ ВО
«Региональный центр «Орион»



Н.Н. Соколова

«Утверждаю»
Директор ГАНОУ ВО
«Региональный центр «Орион»



Н.Н. Голева

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда

в государственном автономном нетиповом образовательном учреждении
Воронежской области «Региональный центр выявления, поддержки и
развития способностей и талантов у детей и молодежи «Орион»
(ГАНОУ ВО «Региональный центр «Орион»)

г. Воронеж
2022 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) в государственном автономном нетиповом образовательном учреждении Воронежской области «Региональный центр выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Орион» (далее – ГАНОУ ВО «Региональный центр «Орион», Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указом Президента РФ от 01.06.2012 N 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

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

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

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

1.3. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

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

- для медицинских работников - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников и фармацевтических работников»;

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

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

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

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом:

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

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

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

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

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

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

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

1.4. Положение об оплате труда в Учреждении устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и Уставом ГАНОУ ВО «Региональный центр «Орион».

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

2.1. В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

2.1.1. «Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ)» – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

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

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

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

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

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

2.1.6. «Стимулирующие выплаты» – выплаты, предусмотренные работникам организации дополнительного образования, с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

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

3. ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным нормативом подушевого финансирования, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых организацией, а также эффективности их реализации, количества обучающихся и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности организации.

4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

$$\text{ФОТ}_{\text{доо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{доо}} \times S \text{ где:}$$

S – стимулирующая доля $\text{ФОТ}_{\text{доо}}$ (не менее 20%)¹.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{ауп}}$ – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{пп}}$ – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{увп}}$ – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{моп}}$ – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание ГАНБОУ ВО «Региональный центр «Орион» в пределах фонда оплаты труда.

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

4.4. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между директором Учреждения и работниками.

5. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

5.1. Заработная плата работников Учреждения определяется по следующей формуле:

$Z_n = Od + K + C + MP$, где:

Zn – заработная плата;

Od – оклад (должностной оклад);

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты;

MP – выплата материальной помощи.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$Od = B \times K_c \times K_n$, где:

B – оклад по ПКГ (Приложение № 1 к настоящему Положению);

K_c - коэффициент удорожания по местонахождению организации дополнительного образования (город - 1, село - 1,25)²;

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

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

Таблица № 1

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

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K _n	Примечания
1.	Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.
1.1.	- высшая квалификационная категория	5 100	

² Применяется только в отношении педагогических работников.

1.2.	- первая квалификационная категория	2 600	Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту³. После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается: - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией.
2.1.	- от 3 до 5 лет	300	
2.2.	- от 5 до 10 лет	400	
2.3.	- от 10 до 15 лет	650	
2.4.	- свыше 15 лет	900	

³ В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется

			Для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.
3.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); - при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...»);	2 600	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1 600	
4.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие ведомственных наград:		
4.1.	медаль Ушинского К.Д., медаль Выготского Л.С.;	5 100	
4.2.	почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; почетное звание «Почетный работник	2 600	

	сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»		
4.3.	нагрудный знак «За милосердие и благотворительность», нагрудный знак «Почетный наставник», нагрудный знак «За верность профессии», нагрудный знак «Молодость и Профессионализм»;	1 600	
4.4.	почетная грамота Министерства просвещения РФ	1 020	
5.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие региональной награды почетный знак департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области «За заслуги в сфере образования Воронежской области».	2 550	
6.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые ⁴ заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет: - заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев перечисленных в третьем абзаце;
6.1.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в	4 000	- имеющие законченное высшее (среднее)

⁴ Не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца впервые поступившие на работу по полученной профессии, специальности

	городской местности или в поселке городского типа;		профессиональное образование;
6.2.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа (при наличии диплома с отличием);	5 000	- имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).
6.3.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности;	6 000	Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце.
6.4.	- с общеобразовательной организацией, расположенной в сельской местности (при наличии диплома с отличием);	7 000	Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов,

			на пять лет с даты трудоустройства в учреждении образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов. Молодым специалистам, совмещающим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения. С даты присвоения квалификационной категории доплата не осуществляется.
7.	За работу с высокотехнологичным оборудованием	10 200	

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

$$K_H = K_1 + K_2 + \dots + K_n$$

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

5.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников в организации дополнительного образования.

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

$$O_d = \frac{(B \times K_c + K_n) \times \Phi_n}{N_{чс}} \times K, \text{ где:}$$

O_д – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

Б – оклад по ПКГ (Приложение № 1 к настоящему Положению);

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

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

Фн - фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

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

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

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

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

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

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

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

6. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

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

Зп_р = Од_р + К + С_р + Мп_р, где:

Зп_р – заработная плата руководителя;

Од_р – оклад (должностной оклад) руководителя;

К - выплаты компенсационного характера;

С_р – стимулирующие выплаты руководителя;

Мп_о – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

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

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

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

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

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по

следующей формуле:

$$Oд_p = O_{баз} \times K_{зот} \times K_{доп}, \text{ где:}$$

$O_{др}$ - оклад руководителя;

$O_{баз}$ – базовый оклад;

$K_{г.от}$ – коэффициент за группу оплаты труда;

$K_{доп}$ – коэффициент доплат по итогам аттестации руководящих работников, за государственные награды, за Почетные звания, за ученую степень и ученое звание рассчитывается по формуле:

$$K_{доп} = 1 + (K_{кат} + K_{зв} + K_{нагр} + K_{перс.}), \text{ где}$$

$K_{кат}$ – коэффициент по результатам аттестации (0,05);

$K_{зв}$ – коэффициент за учёную степень доктора наук (0,15) или кандидата наук (0,1);

$K_{нагр}$ – коэффициент за государственные и отраслевые награды -0,1, Почетные звания:

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

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

$K_{перс.}$ – персональный коэффициент устанавливается руководителю организации сроком на 1 финансовый год за выполнение внепланового и дополнительного объема работ.

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

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

Плановый годовой стимулирующий фонд оплаты труда руководителя ($\Phi OT_{ст.год}$) состоит из 4 квартальных и единовременной выплаты к отпуску в размере 100% должностного оклада и рассчитывается по следующей формуле:

$$\Phi OT_{ст.год} = \frac{Oд_p \times 12 мес \times 0,3}{0,7} \text{ где,}$$

$O_{др}$ - должностной оклад руководителя;

12 мес. – количество месяцев в году;

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

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

Фонд стимулирования ежеквартальный ($\Phi OT_{ст.кв.}$) рассчитывается по формуле:

$$\Phi OT_{ст.кв.} = \frac{(\Phi OT_{ст.год} - Ед.ст.)}{4} \text{ где,}$$

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

4 – количество кварталов в году.

Ежеквартальные выплаты стимулирующего характера руководителя состоят из следующих частей:

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

$V_{ст1} = \text{ФОТ}_{ст.кв.} \times 0,75 \times k_1$ (k_1 – коэффициент рассчитывается в зависимости от достижения профессиональной образовательной организацией показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных государственным заданием, и эффективности деятельности руководителя (Приложение 2 к настоящему Положению). Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования профессиональных образовательных организаций. Диапазон $K_{стр}$ (приложение № 3 к настоящему Положению) устанавливается в пределах от 0 до 1 и утверждается приказом Департамента на основании региональной системы рейтингования организаций);

- плановые стимулирующие выплаты по представлению руководителей профильных отделов Департамента ($V_{ст3}$) рассчитываются по формуле: $V_{ст3} = \text{ФОТ}_{ст.кв.} \times 0,25 \times k_3$ (k_3 – коэффициент устанавливается ежеквартально в размере до 1 и утверждается приказом Департамента в срок не позднее двух месяцев после отчетного квартала).

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

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей образовательной организации, главного бухгалтера устанавливаются на 10 % - 50 % и рассчитываются по следующей формуле:

$$\text{ОД}_{зр} = \text{О}_{баз} \times K_{г.от} \times (1 - K) \times K_n, \text{ где}$$

$\text{ОД}_{зр}$ - должностные оклады заместителей руководителей образовательной организации, главного бухгалтера;

$\text{О}_{баз}$ - базовый оклад руководителя по видам организаций (утверждается приказом департамента);

$K_{г.от}$ – за повышающий коэффициент в зависимости от масштабов организации и объемов выполняемых услуг и работ;

K - коэффициент, учитывающий понижение должностного оклада заместителей руководителей образовательной организации, главного бухгалтера на 10%-50% относительно должностного оклада руководителя

K_n - коэффициент повышающей надбавки утверждается приказом руководителя образовательной организации.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

6.6. Руководителю образовательной организации дополнительного образования могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет внебюджетных средств. Порядок осуществления таких выплат определяется

учредителем.

7. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

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

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

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

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

8. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

8.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам Учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом.

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в организации дополнительного образования, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных

критериев и показателей.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничен.

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

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

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

9. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

9.1. В Учреждении предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического и младшего обслуживающего персонала.

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

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

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

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

9.5. Директор Учреждения в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьей 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

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

9.6. Настоящим Положением устанавливается возможность применения персонального повышающего коэффициента работникам Учреждения.

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

9.6.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размере принимается директором Учреждения в пределах фонда оплаты труда. Директору Учреждения персональный повышающий коэффициент устанавливается учредителем Учреждения.

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

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

9.7.1. Выплата единовременной материальной помощи сотрудникам Учреждения производится:

- ушедшим на пенсию по старости (по возрасту), по выслуге лет, по инвалидности;
- находящихся на длительном лечении;
- вступившим в законный брак;
- при рождении ребенка;
- при потере близкого родственника (мать, отец, дети);
- при тяжелой болезни близкого родственника (мать, отец, дети);
- в случае смерти работника;
- при других семейных обстоятельствах.

Материальная помощь на погребение, в случае смерти работника выплачивается (по заявлению) его близким родственникам.

9.7.2 Юбилерам – работникам Центра, достигшим возраста 45, 50, 55 и более лет (кратного пяти), не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, из фонда экономии заработной платы выплачивается единовременное вознаграждение.

Рекомендуемые минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; слесарь-сантехник	11 800

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	11 900

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Секретарь	11 900

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Администратор; лаборант	11 950
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством	12 000
4 квалификационный уровень	Механик	12 200

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер-программист; инженер по охране труда; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	12 100

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор	13 900
3 квалификационный уровень	Методист; педагог-психолог	14 100
4 квалификационный уровень	Старший методист; тьютор	14 200

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом	13 100

8. Размеры окладов по должностям, не включёнными в профессиональные группы, определённые приказами Министерством здравоохранения и социального развития РФ

№ п/п	Наименование должности	Оклад
1	Начальник базы отдыха	13 100
2	Начальник гаража	12 000
3	Инженер по организации, эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	11 900
4	Специалист по закупкам	12 100
5	Специалист по связям с общественностью	12 100
6	Электрик	11 800
7	Контрактный управляющий	12 400
8	Специалист по дизайну	11 890
9	Специалист по охране труда	12 100

**Перечень критериев и показателей эффективности деятельности
организации дополнительного образования**

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

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

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

	- отсутствие призовых мест; - наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.); - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 1,0
1.24.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на региональном и межрегиональном уровне: - отсутствие призовых мест; - наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.); - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 1,5
1.25.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на федеральном уровне: - отсутствие призовых мест; - наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.); - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,0 3,0
1.26.	Количество призовых мест, занятых обучающимися в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях на международном уровне: - отсутствие призовых мест; - наличие призовых мест (1, 2, 3 место, номинант, лауреат, дипломант, гран-при и др.); - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,5 3,5
1.27.	Количество профильных программ, разработанных организацией для обеспечения работы лагерей дневного пребывания с учетом направленностей дополнительного образования: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 1,0
1.28.	Доля детей, охваченных различными формами летнего отдыха, самостоятельно организованного учреждением за счет бюджетных средств (лагерь с дневным пребыванием, палаточный лагерь, организация производственной бригады): - до 20% - 20-50% - более 50% - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 1,5 1
1.29.	Доля детей, охваченных различными формами летнего отдыха, самостоятельно организованного учреждением и обеспеченного за счет внебюджетных источников	

	финансирования (родительские средства, спонсоры и др.), (лагерь с дневным пребыванием, палаточный лагерь, выездные смены в стационарных лагерях): - до 20% - 20-50% - более 50% - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 1,0 0,5
1.30.	Количество объединений, имеющих звание «образцовый» коллектив: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 3,0 0,5
Критерий 2. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий		
2.1.	Наличие действующей локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательных отношений: - нет; - да	0 1,0
2.2.	Скорость подключения к сети Интернет для всех участников образовательных отношений: - 0 – 2 Мбит/с; - более 2 Мбит/с	1,0 2,0
2.3.	Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: ОО является потребителем услуг дистанционного обучения: - нет; - да	0 1,0
Критерий 3. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией		
3.1.	Наличие органа, осуществляющего государственно- общественное управление (наличие управляющего совета, общественного совета, совета обучающихся и др.): - нет; - да	0 1,0
3.2.	Наличие реализованных инициатив органов государственно-общественного управления, в том числе самоуправления обучающихся: - нет; - да	0 1,0
3.3.	Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления отчета о результатах самообследования (в том числе	

	размещённого на официальном сайте ОО) о деятельности по итогам учебного года: - нет; - да	0 1,0
3.4.	Частота обновления информации на сайте ОО чаще 1 раза в месяц: - нет; - да	0 2
3.5.	Наличие программы развития: - нет; - да	0 1,0
3.6.	Количество программ, проектов и др., реализованных за счет средств грантодателей: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 1,0
3.7.	Количество дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых посредством сетевой формы совместно с организациями различных типов: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
3.8.	Наличие внутренней системы оценки качества образовательной деятельности: - нет; - да	0 1,0
Критерий 4. Создание комфортных условий для участников образовательных отношений (педагогов, обучающихся, родителей)		
4.1.	Техническое состояние. Отсутствие нарушений по технике безопасности: - отсутствие; - наличие	1,0 0
4.2.	Техническое состояние. Отсутствие нарушений по охране труда и безопасности жизнедеятельности: - отсутствие; - наличие	1,0 0
4.3.	Техническое состояние. Отсутствие нарушений лицензионных требований (Роспотребнадзора, госпожнадзора и др.): - отсутствие; - наличие	1,0 0
4.4.	Внедрение системы электронного учета ГИС «Контингент ВО»: - нет;	0 1,0

	- да	
4.5.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте ОО): - нет; - да	0 1,0
4.6.	Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны: - нет; - да	0 0,5
4.7.	Организация физической охраны образовательного учреждения и его территории: - нет; - да	0 0,5
4.8.	Численность обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ОО: - 1 и более; - 0; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,0 1,0
4.9.	Численность работников, получивших в течение года травмы на производстве: - 1 и более; - 0; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,0 1,0
4.10.	Наличие «доступной среды»: - нет; - да	0 1,0
Критерий 5. Эффективность экономической деятельности		
5.1.	Фонд оплаты труда педагогических работников (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации: - менее 65%; - от 65 до 70%; - свыше 70%	0 1,0 2,0
5.2.	Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации: - свыше 15%; - от 12 до 15%; - менее 12%	0 1,0 2,0

5.3.	Фонд стимулирования труда (без внешних и внутренних совместителей) в общем фонде оплаты труда организации: - менее 15%; - от 15 до 25%; - свыше 25%	0 1,0 2,0
5.4.	Объем средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников, полученных от социальных партнёров: - свыше 5%, - больше в сравнении с прошлым годом	1,0 0,5
5.5.	Объем средств, привлечённых ОО из внебюджетных источников, полученных от приносящей доход деятельности: свыше 5%, больше в сравнении с прошлым годом	1,0 0,5
5.6.	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников: - ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - выше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 1,0
5.7.	Численность детей, обучающихся по образовательным программам на основе договоров об оказании платных образовательных услуг: - 0; - 1 и более	0 1,0
Критерий 6. Обеспечение ОО квалифицированными кадрами		
6.1.	Наличие вакансий на должности педагогических работников: - да; - нет; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
6.2.	Наличие педагогических работников, имеющих учёную степень: - нет; - да	0 2,0
6.3.	Наличие педагогических работников, имеющих муниципальные и региональные почётные звания, в соответствии с перечнем региональных и муниципальных наград («Почетный гражданин» и др.): - нет; - да	0 1,0

6.4.	Наличие педагогических работников, имеющих отраслевые награды: - нет; - да	0 1,5
6.5.	Наличие педагогических работников, имеющих государственные награды: - нет; - да	0 2,0
6.6.	Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на муниципальном и межмуниципальном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 0,5
6.7.	Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на региональном и межрегиональном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 1,0
6.8.	Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.), проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на федеральном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 1,5
6.9.	Численность педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства (конкурсы, фестивали, конференции и т.д.) на международном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,5 2,5
6.10.	Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на муниципальном уровне:	

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

	- от 75% и выше; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	2,0 0,5
6.17.	Численность педагогических работников, имеющих публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных): - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
6.18.	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе о деятельности учреждения): - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
6.19.	Наличие в организации дополнительного образования системы психолого-педагогической поддержки одаренных детей, иных групп детей, требующих повышенного педагогического внимания (в том числе в форме сетевого взаимодействия): - нет; - да	0 1,0
6.20.	Численность педагогических и административных работников, являющихся региональными, федеральными и международными экспертами в рамках реализации различных направлений профессиональной деятельности (в том числе члены жюри, судьи и др.): - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
6.21.	Доля педагогического и административно-управленческого персонала, прошедшего повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в образовательной организации деятельности, от общего количества педагогического и административно-управленческого персонала: - до 20%; - 20% и более; - больше в сравнении с прошлым годом	0 1,0 1,5
	Итого	141,0

**Рекомендуемые значения коэффициента стимулирования руководителя
($K_{стр}$) профессиональных образовательных организации
в зависимости от суммы баллов**

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