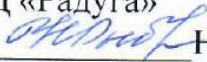
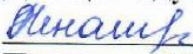


Принято на общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 2 от 27 февраля 2018г.

Утверждаю:  
Директор  
МБУ ДО Бобровский  
ДЮЦ «Радуга»  
  
Н.Ю. Рыбакова  
Приказ № 5 от 1 марта 2018 г.

Согласовано:  
Председатель ПК  
МБУ ДО Бобровский  
ДЮЦ «Радуга»  
  
О.Н.Ненашева  
Протокол №1 от 27 февраля 2018 г.



**Положение  
об оплате труда работников муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
Бобровский детско-юношеской центр «Радуга»**

**г.Бобров  
2018г**

## **1. Общие положения**

Настоящее Примерное положение об оплате труда в организации дополнительного профессионального образования (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников МБУ ДО Бобровский ДЮОЦ «Радуга» (далее – Учреждение) 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 Учреждения, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

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

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 Учреждения.

## **2. Основные понятия**

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

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

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

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

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

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление Учреждением.

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

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

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств фонда стимулирования труда Учреждения.

### **3. Формирование фонда оплаты труда**

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности организации.

#### 4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда организации дополнительного образования состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>).

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

$S$  – стимулирующая доля ФОТ<sub>доо</sub> (до 20%)<sup>1</sup>.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель Учреждения), педагогического (педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования и др.), и младшего обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений и др.) Учреждения и складывается из:

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

**ФОТ<sub>ауп</sub>** – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

**ФОТ<sub>пп</sub>** – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

**ФОТ<sub>увп</sub>** – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

**ФОТ<sub>моп</sub>** – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

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

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

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> В случае, если на момент принятия локального акта организацией доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала будет меньше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

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

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

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

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

## **5. Расчет заработной платы работников**

5.1. Месячная заработная плата работников Учреждения определяется по следующей формуле:

$Z_n = O_d + K + C + MP$ , где:

**Z<sub>n</sub>** – месячная заработная плата;

**O<sub>d</sub>** – оклад (должностной оклад);

**K** – компенсационные выплаты;

**C** – стимулирующие выплаты;

**MP** – материальная помощь.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$O_d = B \times K_c \times K_n + D_{mrot}$ , где:

**B** – оклад по ПКГ (Приложение №8 к настоящему приказу);

---

<sup>3</sup> В случае, если на момент принятия локального акта организацией доля фонда оплаты труда педагогических работников будет больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

$K_c$  - коэффициент удорожания по местонахождению организации дополнительного образования (город - 1, село - 1,25)<sup>4</sup>;

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

**Дмрот** – доплата до минимального размера заработной платы, установленного законодательством РФ, рассчитывается для каждого работника индивидуально.

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

Таблица 1

**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.	Всем работникам <sup>5</sup> при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту <sup>6</sup> .
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	

<sup>4</sup> Применяется только в отношении педагогических работников.

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

<sup>6</sup> В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если



			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; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях.
2.1.	- от 3 до 5 лет	1,02	
2.2.	- от 5 до 10 лет	1,03	
2.3.	- от 10 до 15 лет	1,05	
2.4.	- свыше 15 лет	1,07	
3.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный ...»);	1.2	
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	

определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется

4	За работу с высокотехнологичным оборудованием	1.8	
5.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые <sup>7</sup> 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
5.1.	- с организацией дополнительного образования, расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	1.2	- имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование;
5.2.	- с организацией дополнительного образования, расположенной в городской местности или в поселке городского типа, при наличии диплома с отличием;	1.25	- имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).
5.3.	- с организацией дополнительного образования, расположенной в сельской местности;	1.25	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.
5.4.	- с организацией дополнительного образования, расположенной в сельской местности, при наличии диплома с отличием.	1.3	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

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

		<p>документов, на пять лет с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.</p> <p>Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения..</p>
--	--	--

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

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

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

5.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников в Учреждении.

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

$$Oд = \frac{Б \times K_c \times K_n \times \Phi_n}{Hчс}, \text{ где:}$$

**Oд** – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение №4 к настоящему постановлению);

**K<sub>c</sub>** - коэффициент удорожания по местонахождению организации дополнительного образования (город - 1, село - 1,25);

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

$\Phi_n$  - фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

$N_{чс}$  - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

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

## 6. Расчет заработной платы руководителей

6.1. Заработная плата руководителя формируется из оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат (в том числе материальной помощи) и рассчитывается по следующей формуле:

$Z_{пр} = O_{др} + C_p + M_{пo}$ , где:

$Z_{пр}$  – заработная плата руководителя;

$O_{др}$  – оклад (должностной оклад) руководителя;

$C_p$  – стимулирующие выплаты руководителя;

$M_{пo}$  – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя формируется на основе средней заработной платы работников, сложившейся в организации дополнительного образования за год, предшествующий расчётному, и надбавок:

- за группу оплаты труда по объемным показателям;
- по итогам аттестации руководящих работников;
- за государственные отраслевые награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание.

оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$O_{дp} = C Z_{пoo} \times K_{zom} \times K_{ze} + K_{кв}$ , где:

$O_{дp}$  - оклад руководителя;

$CЗ_{пoo}$  – средняя заработная плата работников, сложившаяся в организации дополнительного образования за год, предшествующий расчётному;

$K_{гот}$  – коэффициент за группу оплаты труда;

$K_{зв}$  – коэффициент за государственные отраслевые награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание;

$K_{кв}$  – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации, утверждаемой нормативно-правовым актом учредителя организации дополнительного образования<sup>8</sup>.

Средняя заработная плата по Учреждению определяется путем деления среднегодового фонда оплаты труда (суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера, без учета выплат компенсационного и социального характера, выходного пособия и окончательного расчета) работников Учреждения за исключением фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл. бухгалтер) на штатную численность работников, за исключением штатной численности административно-управленческого персонала (руководитель, заместитель).

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение Учреждения к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности Учреждения, характеризующих масштаб руководства (Приложение №3): численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением. Определение группы оплаты труда руководителя Учреждения утверждается нормативно-правовым актом учредителя.

---

<sup>8</sup> В случае применения коэффициента за квалификационную категорию формула используется в следующей редакции:

$$Od_p = (CЗn_{oo} \times K_{гот} \times K_{зв} \times C_{кв}) \times K_{кор}$$

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей.

Группа по оплате труда для вновь открываемых организаций дополнительного образования устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

За руководителями организаций дополнительного образования, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Рекомендуется следующий размер коэффициента за группу оплаты труда руководителей:

1 группа –  $K_{\text{гот}} = 3,0$ ;

2 группа –  $K_{\text{гот}} = 2,0$ ;

3 группа –  $K_{\text{гот}} = 1,5$ ;

4 группа –  $K_{\text{гот}} = 1$ .

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

Размер должностного оклада руководителя вновь открываемых организаций дополнительного образования устанавливается учредителем сроком на 1 год.

6.3. Плановый годовой стимулирующий фонд оплаты труда руководителя (ФОТ<sub>ст.год</sub>) состоит из ежемесячных премий и материальной помощи в размере 100% должностного оклада и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст.год}} = \frac{O_{\text{др}} \times 12 \text{ мес} \times 0,3}{0,7} \text{ где,}$$

$O_{\text{др}}$  - 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 ежемесячный ( $\Phi OT_{ст.ежем.}$ ) рассчитывается по формуле:

$$\Phi OT_{стим.ежем} = (\Phi OT_{ст.год} - МП)/12, где$$

МП – материальная помощь в размере 100% должностного оклада(выплачивается 1/12 ежемесячно);

12 – количество месяцев в году.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера руководителя формируется на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя ( $V_{ст1}$ ), рассчитываются по формуле:

$V_{ст1} = \Phi OT_{ст.ежем.} \times k_1$  ( $k_1$  – коэффициент устанавливается ежегодно в размере от 0,1 до 1 на основе результатов региональной системы рейтингования общеобразовательных организаций);

Нераспределенный плановый стимулирующий ФОТ руководителя направляется в стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательной организации.

Руководителю Учреждения может быть установлена дополнительная выплата стимулирующего характера по решению учредителя организации в пределах выделенного фонда оплаты труда в случае выполнения работ и услуг за рамками утвержденного государственного задания.

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 образовательных организаций, главных бухгалтеров устанавливаются – на 10% - 50% ниже должностных окладов руководителей (без учета выплат за государственные и

отраслевые награды, почетные звания, ученую степень и ученое звание, а также повышающей надбавки по итогам аттестации).

Сумма повышающей надбавки по итогам аттестации утверждается приказом руководителя Учреждения.

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

6.6. В соответствии с положением о внебюджетной деятельности руководителю Учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет этих средств. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

## **7. Выплаты компенсационного характера**

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

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

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

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



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

7.4. 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 организации в целом.

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

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе критериев и показателей (Приложение №4) по каждой категории работников, занятых в Учреждении, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Критерии и показатели разрабатываются учредителем Учреждения и могут быть дополнены на уровне самого Учреждения.

Руководитель Учреждения обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также

размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев, показателей и условий их выплаты.

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

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

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

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

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;

- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования (проверки);

- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;

- при нарушении правил ведения документации.

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

Порядок рассмотрения органом общественно-государственного управления организации дополнительного образования, наделённым

соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

### **9. Другие вопросы оплаты труда работников**

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

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

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

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

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

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

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы),

а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

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

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Руководителю Учреждения персональный повышающий коэффициент устанавливается учредителем Учреждения.

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

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

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

Единовременная выплата работнику производится:

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

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

Приложение № 1  
к положению  
об оплате труда МБУ ДО  
Бобровский ДЮЦ «Радуга»

**Перечень критериев и показателей эффективности деятельности  
МБУ ДО Бобровский ДЮЦ «Радуга»**

№ п/п	Показатели	Баллы
<b>Критерий 1. Результативность образовательной деятельности</b>		
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;	0 1,0

	- больше в сравнении с прошлым годом	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;	0

	- выше значения прошлого года	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
<b>Критерий 2. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий</b>		
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
<b>Критерий 3. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией</b>		
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
<b>Критерий 4. Создание комфортных условий для участников образовательных отношений (педагогов, обучающихся, родителей)</b>		
4.1.	Техническое состояние. Отсутствие нарушений по технике безопасности: - отсутствие; - наличие	1,0 0
4.2.	Техническое состояние. Отсутствие нарушений по охране труда и безопасности жизнедеятельности: - отсутствие; - наличие	1,0 0
4.3.	Техническое состояние. Отсутствие нарушений лицензионных требований (Роспотребнадзора, госпожнадзора и др.): - отсутствие; - наличие	1,0 0
4.4.	Внедрение системы электронного учета ГИС «Контингент ВО»: - нет; - да	0 1,0
4.5.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте ОО): - нет; - да	0 1,0
4.6.	Наличие системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны: - нет; - да	0 0,5
4.7.	Организация физической охраны образовательного учреждения и его территории: - нет; - да	0 0,5
4.8.	Численность обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ОО: - 1 и более; - 0; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,0 1,0
4.9.	Численность работников, получивших в течение года травмы на производстве: - 1 и более;	0

	- 0; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом	2,0 1,0
4.10.	Наличие «доступной среды»: - нет; - да	0 1,0
<b>Критерий 5. Эффективность экономической деятельности</b>		
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
<b>Критерий 6. Обеспечение ОО квалифицированными кадрами</b>		
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;	0 1,5

	- больше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0
6.12.	Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых органами управления образованием и подведомственными им организациями (с их участием) на федеральном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,0 1,5
6.13.	Численность педагогов – победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, проводимых на международном уровне: - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 2,5 2,0
6.14.	Доля педагогических работников от общего количества педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет менее 5 лет: - свыше 10%; - свыше 20%; - свыше 30%; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом	1 1,5 2,0 0,5
6.15.	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, от общего количества педагогических работников: - до 20%, - 20% и более, - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
6.16.	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, от общего количества педагогических работников: - до 50%; - 50-75%; - от 75% и выше; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,5 2,0 0,5
6.17.	Численность педагогических работников, имеющих публикации в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных): - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
6.18.	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе о деятельности учреждения): - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
6.19.	Наличие в организации дополнительного образования системы психолого-педагогической поддержки одаренных детей, иных групп детей, требующих повышенного педагогического внимания (в том	

	числе в форме сетевого взаимодействия): - нет; - да	0 1,0
6.20.	Численность педагогических и административных работников, являющихся региональными, федеральными и международными экспертами в рамках реализации различных направлений профессиональной деятельности (в том числе члены жюри, судьи и др.): - 0; - 1 и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 0,5
6.21.	Доля педагогического и административно-управленческого персонала, прошедшего повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в образовательной организации деятельности, от общего количества педагогического и административно-управленческого персонала: - до 20%; - 20% и более; - больше в сравнении с прошлым годом	0 1,0 1,5
	<b>Итого</b>	<b>141,0</b>

Приложение № 2  
к положению  
об оплате труда МБУ ДО  
Бобровский ДЮЦ «Радуга»

**Рекомендуемые значения коэффициента стимулирования руководителя ( $K_{стр}$ ) МБУ ДО  
Бобровский ДЮЦ «Радуга»  
в зависимости от суммы баллов**

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

Приложение № 3  
к положению  
об оплате труда МБУ ДО  
Бобровский ДЮОЦ «Радуга»

**Объемные показатели, характеризующие масштаб управления  
МБУ ДО Бобровский ДЮОЦ «Радуга»**

Таблица 1

	Показатели	Условия	Количество баллов
	1	2	3
1	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: - в многопрофильных - в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,3 0,5
2	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях среднего профессионального образования	за каждые 50 чел. или каждые 2 класса (группы)	15
3	Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого работника - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1  0,5  1
4	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮКФП и др.): - спортивно- оздоровительных групп и групп начальной подготовки - учебно- тренировочных групп  - групп спортивного совершенствования  - групп высшего спортивного мастерства	- за каждую группу дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно	5  0,5  2,5  4,5



5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
6	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно- восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
7	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения - учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу  за каждую единицу	до 3, но не более 20  до 20
8	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
9	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
10	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

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

### **Группы оплаты труда для руководителя в зависимости от суммы баллов**

Таблица 2

<b>I группа</b>	<b>II группа</b>	<b>III группа</b>	<b>IV группа</b>
свыше 500	до 500	до 350	до 200

Приложение № 4  
к положению  
об оплате труда МБУ ДО  
Бобровский ДЮЦ «Радуга»

**Критерии  
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников  
МБУ ДО Бобровский ДЮЦ «Радуга»**

N п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1.	Успешность учебной работы (динамика достижений обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.)	Динамика учебных достижений применительно к результативности участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Количество обучающихся, получивших призовые места в конкурсных мероприятиях	<u>Очные:</u> Район: I – 1 б. II-III – 0,75 б. участие – 0,5 б  Область и др.: I – 1,25 б. II- III – 1 б. Участие – 0,75 б.	максимум 7
		Личные достижения педагогических работников: участие, призер, победитель		Метод. разработки: I – 1,5 б. II-III – 1,25 б. Участие – 1 б.  Очный: Районный: I – 2 б. II- III – 1,5 б. участие – 1 б  Область: I – 3 б. II- III – 2,5 б. участие – 2 б.	
2.	Своевременность, качество, Уровень мероприятия	Работа по привлечению обучающихся к участию в концертах различного уровня		0,5 б. - за 1 концерт	Всего 1 балл за второй критерий

3.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ и т.п.	По утвержденному плану...	Региональный уровень – до 2 баллов Муниципальный уровень – до 1,5 балла Уровень образовательного учреждения – 0,5 - 1 балл	Максимум 2 б.
4.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе и проектной деятельности	Количество и объем авторских программ, собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе УТВЕРЖДЕНО на заседании МО, пед.совет и др.	За разработку 0,5 - 1 балл	максимум 1
5.	<b>Дополнительный критерий (устанавливается образовательным учреждением самостоятельно) Отражает специфику образовательного учреждения</b>				
5.1.	Организация и проведение мероприятий муниципального, регионального и Всероссийского уровней		Уровень мероприятия	Уровень образовательной организации – до 1 б Муниципальный ур. – до 2 б. Областной и др. – до 3 б.	Максимум 6 баллов
5.2.	Подготовка документации для проведения конкурсных процедур		Своевременность, качество, Уровень мероприятия		Максимум 2 балла
5.3.	Работа в составе жюри городских, районных, областных смотров, конкурсов, выставок		Уровень мероприятия	Уровень образовательной организации – 0,5 б. Муниципальный уровень – до 1 б. Областной и др. – 1,5 б.	максимум 3 балла
5.4.	Развитие и продвижение сайта учреждения	Активное участие по подготовке материалов для размещения на сайте	Количество и качество размещенной информации	1 статья (разработка) с фото – 0,5 б.	Максимум 1 б.

		учреждения			
5.5.	Работа в системе ГИС «Контингент»	Размещение информации в системе ГИС «Контингент»	Интенсивность работы, доля обучающихся.	До 0,1 – 1 б. До 0,2 – 2 б. До 0,4 – 3 б. До 0,6 – 4 б. До 1 – 5 б.	Максимум 5 баллов
5.6.	Сохранность контингента		По результатам проверки	1 раз в квартал	До 1 балла
5.7.	Выполнение работ вне должностных обязанностей	Делопроизводство, трудоустройство, профсоюз, КП и др.			До 2 баллов
5.8.	Экспертиза			1 экспертиза – 0,2 б	Максимум 1 балл
5.9.	Работа в муниципальном опорном центре				До 2 баллов

**Минимальные оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников МБУ ДО Бобровский ДЮЦ «Радуга»**

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

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

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

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Рекомендуемый минимальный оклад</b>
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7 900
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 950
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 000
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	8 050

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

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

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

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

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

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9 800
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9 900
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10 100
4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь учитель-дефектолог; учитель-логопед	10 200

## 7. Профессиональная квалификационная группа «средний медицинский и фармацевтический персонал» (№ 526)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре;	9 000
2 квалификационный уровень	Помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая.	9 100
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра детского населения	9 200
4 квалификационный уровень	Фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер-лаборант;	9 300
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра (фельдшер); заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом – фельдшер (медицинская сестра)	9 400

## 8. Профессиональная квалификационная группа «врачи и провизоры» (№ 526)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
3 квалификационный уровень	Врач; врач-педиатр	9 400

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

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Рекомендуемый минимальный оклад</b>
	Ассистент (помощник) данная должность вводится для сопровождения детей с ОВЗ, при наличии показаний в заключении ПМПК	7 800
	Электрик	7 800
	Контрактный управляющий	8 400