

|  |  |
| --- | --- |
| РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ  ХАКАС РЕСПУБЛИКАЗЫ  АFБАН ПИЛТIРI  АЙМАFЫНЫH УСТАF-ПАСТАА | РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  РЕСПУБЛИКА ХАКАСИЯ  АДМИНИСТРАЦИЯ  УСТЬ-АБАКАНСКОГО РАЙОНА |

# П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 27.10.2022 № 1156-п

р.п. Усть-Абакан

|  |  |
| --- | --- |
| Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере образования |  |

На основании постановления Правительства Республики Хакасия от 22.09.2022 № 565 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Хакасия», постановления Президиума Правительства Республики Хакасия от 20.05.2016 №53-п «Об утверждении методических рекомендаций по разработке примерных положений по оплате труда для муниципальных учреждений культуры, искусства и дополнительного образования», статьи 66 Устава муниципального образования Усть-Абаканский район администрация Усть-Абаканского района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. УтвердитьПримерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере образования (Приложение).

2. Считать утратившим силу постановление администрации Усть-Абаканского района от 22.12.2014 №2536-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере образования».

3. Управляющему делами администрации Усть-Абаканского района О.В.Лемытской обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте администрации Усть-Абаканского района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Главному редактору МАУ «Редакция газеты «Усть-Абаканские известия» Церковной И.Ю. опубликовать настоящее постановление в газете «Усть-Абаканские известия официальные».

5. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 ноября 2022 года.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя Управления образования администрации Усть-Абаканского района Л.В.Кувалдину.

Глава Усть-Абаканского района Е.В.Егорова

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Усть-Абаканского района

от 27.10.2022 № 1156-п

**Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере образования**

1. **Общие положения**
2. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере образования (далее - Положение) разработано в соответствии с [постановлением Правительства Республики Хакасия от 24 мая 2011 г. № 288 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда](garantF1://20409874.0)» (с последующими изменениями), постановлением Президиума Правительства Республики Хакасия от 20.05.2016 № 53-п «Обутверждении методических рекомендаций по разработке примерных положений по оплате труда для муниципальных учреждений культуры, искусства и дополнительного образования» (с последующими изменениями).
3. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей (далее – МОУ ДОД) устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия, нормативными правовыми актами администрации Усть-Абаканского района.
4. Размер начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.
5. **Порядок формирования системы оплаты труда**

2.1. Система оплаты труда работников в МОУ ДОД включает в себя:

* базовые оклады (базовые должностные оклады);
* выплаты компенсационного характера;
* выплаты стимулирующего характера.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников МОУ ДОД устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента, образуют величину окладов (должностных окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в МОУ ДОД локальным актом, которым определяется порядок, условия и размеры выплат работникам МОУ ДОД в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия, нормативно-правовыми актами администрации Усть-Абаканского района.

2.2. Система оплаты труда работников МОУ ДОД устанавливается с учетом:

* + единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
  + единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
  + государственных гарантий по оплате труда;
  + перечня выплат компенсационного характера;
  + перечня выплат стимулирующего характера;
  + рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
  + мнения представительного органа работников МОУ ДОД.

**3. Формирование и распределение общего фонда оплаты труда**

3.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год и рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ = N х П х U, где:

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников МОУ ДОД;

N - норматив финансового обеспечения образовательной деятельности в МОУ ДОД в части оплаты труда;

П - поправочный коэффициент для образовательных учреждений дополнительного образования в сфере образования. Размеры поправочных коэффициентов утверждаются постановлением администрации Усть-Абаканского района;

U – численность обучающихся МОУ ДОД.

3.2. Фонд оплаты труда МОУ ДОД (ФОТ) состоит из фонда оплаты труда работников МОУ ДОД (ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя МОУДОД (ФОТцст);

ФОТ = ФОТр + ФОТцст

1. Централизованный фонд стимулирования руководителя МОУ ДОД (ФОТцст) устанавливается управлением образования администрации Усть-Абаканского района (далее –управление образования) и рассчитывается по формуле:

ФОТцст= ФОТр х Ц, где:

Ц - доля централизованного фонда стимулирования руководителя, размер которой составляет до1,5% от фонда оплаты труда работников МОУ ДОД.

1. Фонд оплаты труда работников МОУДОД (ФОТр) рассчитывается по формуле:

ФОТр = ФОТб + ФОТк + ФОТст, где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников МОУ ДОД и обеспечивает гарантированную заработную плату в соответствии со штатным расписанием;

ФОТк - фонд компенсационных выплат работникам МОУ ДОД;

ФОТст-фонд стимулирующих выплат работникам МОУ ДОД, который определяется по следующей формуле:

ФОТст = ФОТб х С, где:

С - рекомендуемое значение доли стимулирующей части от ФОТр, которая составляет не более 15%. Значение С определяется МОУ ДОД самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

1. Экономия фонда оплаты труда МОУ ДОД направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда. Объем средств централизованного фонда стимулирования руководителя МОУ ДОД утверждается приказом руководителя Управления образования и используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения руководителя Управления образования о предоставлении руководителю МОУ ДОД стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования руководителя либо неиспользования их в полном объеме, остатки средств направляются на стимулирующие выплаты работникам МОУ ДОД.

**4. Формирование окладов (должностных окладов) работников МОУ ДОД**

4.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады) установлены в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и затрат на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий (приложение №1).

4.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, занятых на работах с особыми условиями труда, подлежат повышению согласно приложению №2 к настоящему Положению и устанавливаются руководителем МОУ ДОД.

В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

* 1. Для дифференциации базовых окладов (базовых должностных окладов) применяются повышающие коэффициенты в зависимости от уровня квалификации работника (квалификационная категория), уровня образования.

Руководитель МОУ ДОД в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов) согласно приложению №1.

Рекомендуемое применение диапазона повышающих коэффициентов:

1,9 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,7 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию и статус молодого специалиста с высшим профессиональным образованием;

1,5 – для педагогических работников, имеющих высшее образование и статус молодого специалиста со средним профессиональным образованием;

1,3 – для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование без квалификационной категории;

1,1 - для остальных педагогических работников.

* 1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) специалистов МОУ ДОД, работающих в сельской местности, устанавливаются с повышающим коэффициентом 1,25.

1. **Выплаты компенсационного характера**
2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников МОУ ДОД по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.
3. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

* выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок;

* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работы, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
* выплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

1. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права, соответствующими локальными актами учреждения.
2. Руководитель МОУ ДОД организует работу по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом специальной оценки условий труда или по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014, если со дня ее завершения не прошло пяти лет (за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с последующими изменениями). Если по итогам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

**6. Выплаты стимулирующего характера**

1. В МОУ ДОД устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

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

6.2. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются работникам МОУДОД в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами на месяц или иной срок, но не более, чем до конца года, в размере до 50% должностного оклада. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника учреждения к творческому подходу в решении поставленных задач, а также к выполнению определенного объема работы в сжатые сроки.

6.3. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливаются учреждением самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами учреждения. Размер выплат за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

6.4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы производится педагогическому персоналу МОУ ДОД и устанавливается в процентах к базовому окладу в соответствии с таблицей 1.

Таблица1

Размеры стимулирующих выплат за стаж педагогической работы

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размеры выплат, % |
| От 5 до 10 лет | до 5 |
| От 10 до 20 лет | до 10 |
| Свыше 20 лет | до 15 |

6.5. Премиальные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с коллективным и трудовым договорами, положениями о премировании работников, локальными нормативными актами учреждения.

6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в учреждении локальным актом, которым определяются порядок, условия и размеры стимулирующих выплат работникам. Рекомендуемый объем средств на стимулирующие выплаты работникам МОУДОД – до 15% от фонда оплаты труда работников МОУ ДОД, в том числе рекомендуется формировать централизованный фонд на стимулирование руководителей, в составе фонда стимулирующих выплат, до 1,5% от фонда оплаты труда работников МОУ ДОД.

Примерный перечень показателей стимулирования работников основного персонала МОУ ДОД приводится в [Приложении 3](#sub_1400) к настоящему Положению.

6.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя учреждения. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о выплатах стимулирующего характера производится по представлению заместителей руководителя.

**7. Другие вопросы оплаты труда**

1. За счет экономии фонда оплаты труда производятся выплаты материальной помощи в случаях:

* рождение ребенка;
* в связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж, жена);
* приобретение дорогостоящих медикаментов.

1. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель МОУ ДОД на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих одно из вышеуказанных оснований.
2. Руководителям и работникам МОУ ДОД, имеющим звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» и (или) «Заслуженный учитель Республики Хакасия» устанавливается персональная надбавка в размере 15 % от должностного оклада.

**8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя МОУ ДОД состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.
2. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 5 настоящего Положения.
3. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять до 3 размеров указанного среднего базового должностного оклада.

8.4. К основному персоналу учреждения относятся педагоги дополнительного образования.

8.5. Размер должностного оклада руководителя МОУ ДОД устанавливается приказом руководителя Управления образования согласно отнесению учреждений к группам оплаты труда руководителей.

В зависимости от группы оплаты труда руководителю учреждения устанавливается должностной оклад в следующем кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа оплаты | Кратность ксреднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников |
| 1 | 3 |
| 2 | 2,8 |
| 3 | 2,6 |
| 4 | 2,4 |

8.6. Должностные оклады заместителей руководителя МОУ ДОД устанавливаются приказом руководителя на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя.

8.7. Руководителю учреждения рекомендуется устанавливать выплаты стимулирующего характера. Размер стимулирующих выплат, в том числе премий руководителю МОУ ДОД определяется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с Примерным перечнем показателей оценки эффективности деятельности МОУ ДОД для определения стимулирующих выплат руководителям (Приложение 4).

**9. Заключительные положения**

1. Оплата труда работников МОУ ДОД, не относящихся к ПКГ работников образования, осуществляется применительно к ПКГ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.
2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем МОУ ДОД на календарный год и включает в себя должности руководителей (заместителей руководителей), специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.
3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (с последующими изменениями).
4. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в МОУ ДОД и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Управделами администрации

Усть-Абаканского района О.В. Лемытская

Приложение №1

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

образовательных учреждений

дополнительного образования детей

в сфере образования

**Размеры  
базовых окладов (базовых должностных окладов), и диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей по профессиональным квалификационным группам**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование** | **Квалифика-ционный уровень** | **Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.** | **Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)** |
| 1 | ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | 1 | 3480 | 1,92-4,30 |
| 2 | ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | 1 | 3600 | 1,86-4,25 |
| 2 | 3600 | 1,87-4,30 |
| 3 | ПКГ должностей педагогических работников | 1 | 7722 | 1,0-1,90 |
| 2 | 8004 | 1,0-1,90 |
| 3 | 8009 | 1,0-1,90 |
| 4 | 8256 | 1,0-1,90 |
| 4 | ПКГ должностей руководителей структурных подразделений | 1 | 8504 | 1,0-1,80 |
| 2 | 9354 | 1,0-1,80 |
| 3 | 9805 | 1,0-1,80 |
| 5 | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | 1 | 3565 | 1,87-4,30 |
| 2 | 3600 | 1,88-4,40 |
| 6 | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | 1 | 3660 | 1,83-4,30 |
| 2 | 3720 | 1,85-4,32 |
| 3 | 3816 | 1,94-4,35 |
| 4 | 3888 | 1,95-4,38 |
| 5 | 3960 | 1,95-4,40 |
| 7 | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | 1 | 4200 | 1,63-4,30 |
| 2 | 4260 | 1,64-4,32 |
| 3 | 4320 | 1,65-4,35 |
| 4 | 4380 | 1,66-4,38 |
| 5 | 4440 | 1,70-4,40 |
| 8 | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | 1 | 4560 | 1,69-4,30 |
| 2 | 4620 | 1,70-4,35 |
| 3 | 4680 | 1,70-4,40 |
| 12 | ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | 1 | 3565 | 1,88-4,30 |
| 2 | 3600 | 1,88-4,40 |
| 13 | ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | 1 | 3660 | 1,83-4,30 |
| 2 | 3720 | 1,85-4,34 |
| 3 | 3816 | 1,94-4,37 |
| 4 | 3888 | 1,95-4,40 |
| 14 | ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» |  | 6171 | 1,27-1,40 |

Приложение №2

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

образовательных учреждений

дополнительного образования детей

в сфере образования

**Размеры**

**повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, занятых на работах с особыми условиями**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Основание для повышения базовых окладов**  **(базовых должностных окладов)** | **Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)** |
| **1** | **2** | **3** |
| 1 | Работникам МОУ ДОД с группой обучающихся воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (не менее 12 воспитанников в группе) | 1,15-1,20 |

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

образовательных учреждений

дополнительного образования детей

в сфере образования

**Примерный перечень**

**показателей стимулирования работников основного персонала**

**муниципальных образовательных учреждений**

**дополнительного образования детей Усть-Абаканского района**

|  |  |
| --- | --- |
| **Направление** | **Критерии** |
| 1 | 2 |
| За интенсивность  и высокие  результаты  работы | Участие во внедрении инновационных образовательных программ;  Подготовка победителей (призеров) олимпиад, смотров, конкурсов, фестивалей на всероссийском, республиканском, муниципальном уровнях;  Расширение спектра образовательной программы организации за счет разработки авторских образовательных программ;  Сохранность контингента в пределах реализации дополнительных общеразвивающих программ образовательной организации;  Наличие мониторинга индивидуальных достижений детей в освоении дополнительных общеразвивающих программ;  Наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов дополнительной общеразвивающей программы педагога;  Отсутствие, позитивная динамика снижения обоснованных жалоб со стороны родителей, персонала образовательной организации;  Ориентация педагога в своей профессиональной деятельности на потребности, запросы детей и родителей (законных представителей);  Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;  Высокий уровень исполнительской дисциплины;  Выполнение плана воспитательной работы;  Высокий уровень мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;  Создание элементов образовательной инфраструктуры (образцовое содержание кабинета и др.);  Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;  Высокий уровень мероприятий, проводимых педагогом, согласно календарного плана работы. |
| За качество  выполняемых  работ | Вклад педагога в реализацию дополнительных общеразвивающих программ;  Наличие у педагога дополнительных общеразвивающих программ, направленных на работу с одаренными детьми и талантливой молодежью;  Наличие у педагога программ индивидуального (группового) сопровождения детей в образовательной программе, в том числе для одаренных детей, детей с ограниченными возможностями ребенка, с девиантным поведением, попавшим в социально сложные условия;  Наличие у педагога социально значимых программ и проектов дополнительного образования для детей различной возрастной категории;  Наличие у педагога реализуемых дополнительных общеразвивающих программ с использованием дистанционных технологий;  Наличие у педагога новых (обновленных) дополнительных общеразвивающих программ. |
| Премиальные  выплаты по  итогам работы | Расширение спектра направлений и результатовдополнительных общеразвивающих программ;  Наличие мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации дополнительной общеразвивающей программы, освоения её обучающимися, соответствия прогнозируемых и достигнутых результатов;  Увеличение охвата обучающихся дополнительной общеразвивающей программой педагога, расширение сетевого партнерства с другими образовательными организациями Усть-Абаканского района, Республики Хакасия;  Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах и соревнованиях различного уровня;  Официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательских работах;  Участие педагога в экспериментальной или научно- методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях, в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений учащихся;  Участие в коллективных педагогических проектах. |

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда

работников муниципальных образовательных учреждений

дополнительного образования детей в сфере образования

**Примерный перечень**

**показателей оценки эффективности деятельности МОУ ДОД для определения стимулирующих выплат руководителям**

| **№** | **Направление** | **Критерии** |
| --- | --- | --- |
| 1 | Учебно-воспитательная  деятельность | успеваемость обучающихся по результатам аттестации;  достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;  наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней (школьный, городской/районный, республиканский, всероссийский/ международный уровни);  участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ; |
| 2 | Создание условий для осуществления  учебно-воспитательного процесса | наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов;  обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);  обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены − в зависимости от их состояния и степени использования);  обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;  эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние прилегающей территории; |
| 3 | Работа с кадрами | наличие и количество в образовательном учреждении педагогических работников, прошедших аттестацию на квалификационную категорию;  развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, работе, конкурсах, конференциях);  стабильность педагогического коллектива, сохранение и увеличение числа молодых специалистов; |
| 4 | Социальная  деятельность | отсутствие отчислений обучающихся;  снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися;  реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних; высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;  реализация социокультурных проектов; |
| 5 | Управленческая  деятельность | исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов, отчетов и т.д.);  грамотность управленческих решений при возникновении конфликтных ситуаций;  объемы привлечения внебюджетных средств;  призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и  республиканского уровней;  обеспечение информационной открытости деятельности учреждения (сайт, размещение протоколов комиссий по распределению стимулирующих выплат, участие в процедуре независимой оценки качества образования);  реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;  отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб; |
| 6 | Сохранение здоровья учащихся | организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д.). |