


ПРИНЯТО


Управляющим советом МБУ ДО
«Станция юных натуралистов»
Протокол от «01» 02 2022г. № 03

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации
работников Станции

 А. Новомлинская
«01» 02 2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО
«Станция юных натуралистов»
 Д. Кушнарёва

Приказ от «01» 02 2022г. №-07



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных натуралистов» Грайворонского района Белгородской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных натуралистов» Грайворонского района Белгородской области (далее – Положение) разработано в соответствии с законом Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», постановлением Правительства Белгородской области от 13.05.2019 года №203-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования детей, общеобразовательных организаций, имеющих структурное подразделение дополнительного образования», постановлением Правительства Белгородской области от 25.11.2019 №513-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 13.05.2019 года №203-пп», постановлением Правительства Белгородской области от 30.09.2019 №420-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 13.05.2019 года №203-пп», на основании статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплат труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

1.2. Система оплаты работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных натуралистов» Грайворонского района Белгородской области (далее – Учреждение), устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников Учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств областного бюджета и иных доходов, на основе

базовой ставки в зависимости от должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в образовательном учреждении;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

1.4. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Белгородской области.

При утверждении Правительством Белгородской области базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.5. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области;

- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам образовательного учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда», с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда.

- социальные выплаты – выплаты, направленные на социальную поддержку работников, не связанные с выполнением ими трудовых функций.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка организации и должностным инструкциями.

1.8. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда педагогического и обслуживающего персонала Учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда педагогических работников Учреждения рассчитывается исходя из базового оклада с применением гарантированных надбавок и стимулирующих выплат согласно коэффициентам по следующей формуле:

$$\text{Зп.пед.} = (((\text{О баз.пед.} * \text{К попр. на контингент} * (1 + \text{K1} + \text{Kком}))/18 * \text{Фч}) + \text{С},$$

где:

О баз.пед. – базовый оклад педагогических работников.

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Поправочный коэффициент на контингент рассчитывается как отношение численности обучающихся по списочному составу учреждения дополнительного образования на дату составления тарификации к нормативной численности обучающихся по комплектованию учреждения дополнительного образования детей в соответствии с учебным планом.

В случае, если величина поправочного коэффициента ниже 1, коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное комплектование утверждается приказом управления образования в разрезе каждого образовательного учреждения дополнительного образования детей.

Нормативное комплектование группы рассчитывается в соответствии с учебным планом на одного ребенка в зависимости от возраста.

K1 - специальные гарантированные;

Kком - компенсационные выплаты;

Фч - фактическое количество часов (педагогическая нагрузка);

С - стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы.

Расчет оплаты труда педагогических работников, не осуществляющих образовательную деятельность, организации дополнительного образования детей (Зпр пед) устанавливается исходя из базового оклада, гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующей части, по формуле:

$$\text{Зпр пед} = \text{О баз.пед.} * (1 + \text{K1} + \text{K ком}) + \text{С},$$

где:

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников, не осуществляющих образовательную деятельность;

K1 - гарантированные надбавки;

K ком - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие надбавки.

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 января и 1 сентября по основной должности и в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, разработанным в каждом учреждении дополнительного образования детей.

С учетом доукомплектования учреждения дополнительного образования детей в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 1 января и 1 сентября.

2.2. Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала) рассчитывается :

$$Зп пр. = О баз.пр. * (1 + K2 + Kком) + С,$$

где:

О баз.пр. - базовый оклад прочего персонала;

K2 - специальные гарантированные надбавки;

K ком - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие надбавки.

Стимулирующие надбавки устанавливаются по основной должности и в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

2.3. Штатное расписание Учреждения утверждается 2 раза в год на 1 января и 1 сентября руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации с учетом номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ). Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп установлены в приложении №1 «Порядок установления базовых должностных окладов» к настоящему Положению.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении №2 к настоящему Положению.

2.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Перечень оснований и размеры стимулирующих выплат определены в приложении №4 к настоящему Положению.

2.7. Работникам Учреждения устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат.

2.8. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.8.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.8.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ

применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному.

2.8.3. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

2.8.4. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

– при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Белгородской области – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

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

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

2.8.5. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических работников, устанавливает им должностные оклады, два раза в год составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом соответствующего органа исполнительной власти Белгородской области, являющегося учредителем Учреждения.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Учреждения несет руководитель Учреждения.

2.9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении.

2.9.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

2.9.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

2.9.3. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и иными нормативными правовыми актами.

2.9.4. За часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

2.9.5. Учет педагогической работы педагогов устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между занятиями.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.9.6. Изменения условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.9.7. Педагогическая работа руководящих и других работников образовательного Учреждения без занятия штатной должности в том же Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.9.8. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, спортивных творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.9.9. Объем учебной нагрузки педагогов Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

При установлении педагогам, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном Учреждении его руководителем, определяется учредителем образовательного Учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательного Учреждения.

Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

2.9.11. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном Учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных Учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка педагогов, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

Порядок, установленный абзацами первым - третьим настоящего пункта, применяется при установлении продолжительности рабочего времени (установлении размера, педагогической работы) работникам Учреждения дополнительного образования.

2.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения.

2.10.1. Месячная заработная плата педагогических работников организации определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу по совместительству в другом образовательном Учреждении. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.10.2. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

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

2.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.11.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- за педагогическую работу специалистов Учреждения (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;
- за часы педагогической работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

2.11.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы педагогов дополнительного образования определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

2.11.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога дополнительного образования, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в

тарификацию.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя

3.1. Расчет оплаты труда руководителя, заместителя руководителя организации дополнительного образования детей устанавливается исходя из (базовой) заработной платы, контингента, специальных гарантированных надбавок и стимулирующей части:

$$Зп = О \text{ баз.рук.} * (1 + Кк + К2 + Кком) + С,$$

где:

К2 - сумма гарантированных надбавок ;

О баз.рук. - базовый оклад руководителя;

Кк - коэффициент за контингент обучающихся:

1) в организациях дополнительного образования детей, общеобразовательной организации, имеющей структурное подразделение дополнительного образования, муниципальных районов и городских округов:

до 250 детей - 1,0;

от 251 до 500 детей - 1,15;

от 501 до 800 детей - 1,2;

от 801 до 1000 детей - 1,25;

от 1001 более детей - 1,3;

К ком - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие надбавки, устанавливаемые за счет фонда стимулирования руководителя.

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором. Базовый должностной оклад устанавливается Порядком отнесения к группам по оплате труда руководителей, установленного в приложении №3 «Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя и заместителя руководителя» к настоящему Положению.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год местным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

3.2. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, утверждаемыми учредителем Учреждения, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения. Размеры премирования руководителя Учреждения, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

Для руководителя Учреждения работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

4. Оплата труда за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу по совместительству.

4.1. Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета

гарантированных надбавок), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании.

4.2. Работникам, работающим по совместительству, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

4.3. Оплата замены временно отсутствующего работника производится путем деления базового оклада (с учетом поправочного коэффициента на контингент в группе замены) на среднемесячное количество рабочих часов (среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году)), установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

5. Социальные гарантии и меры социальной поддержки.

В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывается и реализуется система мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе:

- по вопросам оказания материальной помощи;
- организации оздоровления;
- дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов.

Предоставляются гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством: своевременно и в полном объеме перечисление за работников страховые взносы, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего полугодия – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;
- награждение ценными подарками (призами), подарочными сертификатами, ходатайство о выделении льготных путевок на отдых и оздоровление работникам, ведущим здоровый образ жизни, участвующим в спортивно-массовых или физкультурно-оздоровительных мероприятиях (в том числе награжденным значком ГТО);
- дополнительно поощрять работников за:

- ✓ ведение здорового образа жизни (в том числе отказ от курения, занятие спортом, нормализацию веса);
 - ✓ регулярное прохождение диспансеризации, вакцинации;
 - ✓ отсутствие в течение календарного года периодов временной нетрудоспособности за исключением нетрудоспособности, связанной с полученными травмами, трудовым увечьем или профессиональным заболеванием;
 - ✓ участие в спортивно-массовых или физкультурно-оздоровительных мероприятиях, победу в них, содействие в их организации и проведении;
 - ✓ за получение нагрудного значка за выполнение нормативов ГТО;
 - премирование к юбилейным датам.
- Нематериальные виды поощрения:
- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
 - грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности;
 - профсоюзные награды за активную работу в профсоюзе;
 - размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ;
 - награждение победителей, призеров, организаторов массовых мероприятий почетными грамотами (дипломами), благодарственными письмами.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности.

6.2. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

6.3. Преподавательская работа руководящих и других работников организаций без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «СЮН»

Порядок установления базовых должностных окладов

1.1. При определении базового должностного оклада руководящих работников учреждения (директора, заместителя) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями;

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

1.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

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

1.4. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогов, других работников, устанавливает им должностные оклады; два раза в год на 1 января и 1 сентября составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отраслевого департамента по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательного учреждения несет руководитель.

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «СЮН»

Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат работникам учреждения

№ п/п	Категория работников	Наименование компенсационных выплат	Размер надбавки к базовому окладу (коэффициент)
1.	Руководящие и педагогические работники	За работу в организации, расположенной в сельской местности (специалистам)	0,25
2.	Всем категориям работников по результатам специальной оценки условий труда	За работу во вредных условиях труда (результатам специальной оценки условий труда)	до 0,12
3.	Категории (в соответствии с <u>Трудовым кодексом Российской Федерации</u>)	За работу в ночное время	0,35

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «СЮН»

Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя и заместителя руководителя

1. Муниципальные учреждения дополнительного образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Отнесение учреждения образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителя производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по показателям:

п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные учреждения			
1.	Количество обучающихся в учреждении: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности	за каждого обучающегося за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3 0,5
2.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: I квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
6.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
7.	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 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 за каждый вид других сооружений, жилых домов		до 20
10.	Наличие экспериментальной площадки	-На уровне области	15

3. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада.

3.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год местным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

3.2. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся образовательного учреждения определяется:

- по учреждениям дополнительного образования детей;
- по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся, занимающиеся в нескольких объединениях учитываются один раз.

3.3. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.4. Районный орган исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, устанавливает объемные показатели по учреждению образования, не являющимся общеобразовательными учреждениями, для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей;

- может относить учреждение образования, добившегося высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- может устанавливать (без изменения учреждению группу по оплате труда руководителя, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителю учреждения, имеющему высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, базовый должностной оклад, предусмотренный для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

3.3. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждения (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям)

п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных натуралистов»

Грайворонского района Белгородской области

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБУ ДО «Станция юных натуралистов» Грайворонского района Белгородской области (далее - Положение) устанавливает критерии, порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников образовательного учреждения.

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения дополнительного образования в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования детей, общеобразовательных организаций, имеющих структурное подразделение дополнительного образования, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования, утвержденной постановлением правительства Белгородской области № 203-пп от 13 мая 2019 года, Уставом МБУДО «СЮН», в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников образовательного учреждения к повышению качества образовательного и воспитательного процесса, развитию профессиональной активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и эффективности работы обслуживающего персонала.

2. Условия стимулирования работников

2.1. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам Станции юннатов являются показатели эффективности деятельности и критерии оценки этой эффективности. (Приложение к Положению). Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работников.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ.

2.3. Размер доплат производится подсчетом баллов по максимально возможному количеству критериев для каждого работника, суммируются баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов). Среднемесячный размер стимулирующей части фонда учреждения делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующей выплаты каждому работнику, который выплачивается ежемесячно, равными долями в течение учебного года. Данный механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда образовательного учреждения позволяет обеспечить объективность и прозрачность распределения, кроме того, весь запланированный стимулирующий фонд будет распределен между работниками в зависимости от результатов их работы.

2.4. При переходе работника на другую должность внутри учреждения выплаты стимулирующего характера за отработанный период сохраняются.

2.5. Эффективность деятельности методистов оцениваются с учетом средних показателей эффективности деятельности педагогов дополнительного образования учреждения.

3. Порядок стимулирования

3.1. Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для руководителя и педагогических работников организации дополнительного образования на основании показателей эффективности определяется настоящим Положением.

3.2. Стимулирующая устанавливается 2 раза в год с 1 сентября по 31 декабря текущего года и с 1 января по 31 августа последующего года с учетом критериев оценки результативности деятельности работников Станции юннатов.

3.3. Выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности педагогических работников осуществляется с обязательным рассмотрением на заседаниях Педагогического совета, Управляющего совета, профсоюзной организации.

3.4. Управляющий Совет, педагогический совет принимает решение о сумме ежемесячных стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 от общего количества членов. Решение оформляется протоколом. На основании протокола директор Станции издает приказ об установлении стимулирующих выплат, который доводится до сведения всех работников в недельный срок.

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности.

4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно на основе примерных и отражаются в настоящем Положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, Педагогического совета образовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.

Каждый критерий подтверждается документально. Критерии без подтверждения не рассматриваются Управляющим советом учреждения.

5. Порядок стимулирования

5.1. Стимулирующая часть ФОТ для работников учреждения устанавливается два раза в год (с января по август и с сентября по декабрь) управляющим советом. Выплаты осуществляются ежемесячно в виде премий согласно показателям эффективности деятельности работников учреждения.

5.2. Определение размера стимулирующих выплат специалистам учреждения производится следующим образом:

5.2.1. Производится подсчет баллов (с января по август и с сентября по декабрь) текущего года согласно показателям эффективности деятельности работников учреждения.

5.2.2. Суммируются баллы, полученные всеми специалистами учреждения (общая сумма баллов).

5.2.3. Среднемесячный размер фонда стимулирования делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

5.2.4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику. Они выплачиваются ежемесячно.

5.3. Осуществление стимулирующих выплат производится специалистам набравшими любое количество баллов.

5.4. Руководитель учреждения представляет в орган самоуправления учреждения аналитическую информацию о показателях эффективности деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

5.5. Управляющий совет учреждения принимает решение о премировании открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета. Решение управляющего совета оформляется протоколом.

5.6. На основании протокола директор учреждения издает приказ о стимулировании. Вносятся изменения в тарификацию, в результате чего составляется дополнительное соглашение к трудовому договору каждого работника и доводится до их сведения.

**Критерии оценки
результативности профессиональной деятельности педагогических работников
МБУ ДО «Станция юных натуралистов» Грайворонского района Белгородской
области по специальности «методист»**

№	Наименование критерия	Подтверждающие документы	Предполагаемое количество баллов по каждому показателю
1.	Участие в проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности	Справка руководителя	Участие на муниципальном уровне – 3 балла
			Участие на региональном или республиканском уровнях – 5 баллов
2.	Наличие методической продукции, разработанной методистом	Справка руководителя	дидактические материалы, пособия – 5 баллов методические материалы – 3 балла, сценарии – 1 балл
3.	Участие в организации и проведении творческих лабораторий, педагогических мастерских, дней партнерского взаимодействия, учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов, форумах, конференциях, семинаров	Справка руководителя	регионального уровня – 5 баллов муниципального уровня – 3 балла учрежденческого уровня – 1 балл (за разовое участие)
4.	Работа методической службы в учреждении (участие в работе метод. объединения)	Приказ назначении ответственных, назначении председателя, руководителя МО	Руководитель МО – 5 балла, член МО – 3 балл
5.	Результаты участия обучающихся в массовых мероприятиях	Результаты участия обучающихся в массовых мероприятиях.	0 баллов – отсутствуют; 3 балла – на уровне ОУ; 4 балла - на муниципальном уровне; 5 баллов - на региональном уровне 10 баллов – на Всероссийском уровне.
6.	Результаты участия педагогических работников и учреждений в конкурсах	Результаты участия педагогов дополнительного образования в массовых мероприятиях.	0 баллов – отсутствуют; 3 балла – на уровне ОУ; 4 балла - на муниципальном уровне; 5 баллов - на региональном и всероссийском уровнях.
7.	2.3. Наличие обобщенного опыта работы педагогов дополнительного	Приказ «Об обобщении опыта работы» - при	5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный

	образования, методиста.	обобщении на уровне ОУ. Сертификат или приказ - при обобщении на муниципальном или региональном уровне.	уровень. 2 балла – уровень ОУ (баллы устанавливаются на 1 год)
8.	Разработка программ, методических материалов, проектов	Титульный лист программы, методического материала и выписка из решения экспертного совета; Титульный лист проекта и приказ об участии в разработке	10 баллов – утверждение на региональном уровне; 4 балла – утверждение на муниципальном уровне 3 балла – на уровне ОУ (баллы устанавливаются на 1 год).
9.	Организация массовых мероприятий, проведение конференций, семинаров	Приказ ОУ, подтверждающий участие в организации мероприятия и уровень мероприятия	0 баллов – отсутствуют; 3 балла – на уровне ОУ; 4 балла - на муниципальном уровне; 5 баллов - на региональном и всероссийском уровнях (за разовое участие)
10.	Наличие личных публикаций по вопросам позитивного опыта профессиональной деятельности	Титульный лист и содержание сборника, распечатка страницы сайта, сертификат о размещении материала на сайте и т.д.	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – Интернет публикации (за разовое участие).
11.	Профессиональная активность методиста: участие в работе комиссий, жюри конкурсов, в экспертных или творческих группах, инновационных проектах, ведение сайта учреждения в сети Интернет	Приказы, выписки из приказов	0 баллов – отсутствуют; 3 балла – на уровне ОУ; 4 балла - на муниципальном уровне; 5 баллов - на региональном и Всероссийском уровнях (за разовое участие).
12.	Поощрения методиста	Грамоты, благодарности, выписки из приказов	0 баллов – отсутствуют; 3 балла – на уровне ОУ; 4 балла - на муниципальном уровне; 5 баллов - на региональном и всероссийском уровнях
Максимальное количество баллов			100

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» Грайворонского района Белгородской области по специальности «педагог дополнительного образования»

№	Наименование критерия	Подтверждающие документы	Количество баллов по каждому показателю
1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года.	Справка руководителя учреждения	5 баллов – более 90 % 3 балла – 80-89 %
2.	Участие в персонифицированном финансировании	Справка руководителя учреждения	100% – 5 баллов менее 100% - 3 балла менее 75% - 1 балл
3.	Отсутствие объективных жалоб	Справка руководителя учреждения	Отсутствие жалоб – 5 балла
4.	Результаты участия обучающихся в массовых мероприятиях.	Копии грамот, дипломов, приказы	Индивидуальные: За каждого учащегося, ставшего победителем – на муниципальном уровне – 2 балла., - на региональном уровне – 7 баллов, -на всероссийском уровне – 15 баллов, призера на муниципальном уровне – 1 балл, на региональном – 5 баллов, всероссийском – 10 баллов.
5.	Личное участие (практическое) в конкурсах, семинарах, конференциях, выставках и др.)	Протоколы, приказы, справки руководителя учреждения	Муниципальный уровень – 3 балла Региональный уровень – 5 баллов Всероссийский и международный – 10 баллов
6.	Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Копии грамот, дипломов, приказы	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. (баллы устанавливаются на 1 год)

7.	Наличие публикаций в деятельности педагога и его воспитанников		10 баллов – Всероссийский уровень 7 баллов - региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; (набранные баллы суммир.)
8.	Участие в работе сайта учреждения	Скриншоты статей и публикаций	3 балла за каждую Интернет-публикацию (набранные баллы суммир.)
9.	Наличие обобщенного опыта работы.	Сертификат, приказы	5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. 2 балла – уровень ОУ (баллы устанавливаются на 1 год)
10.	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	Приказы, протоколы, программы мероприятий	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень: (набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммир.)
11.	Наличие и реализация авторской или модифицированной дополнительной общеобразовательной программы	Титульный лист программы, справка руководителя	5 баллов – утверждена на региональном уровне; 3 балла – утверждена на муниципальном уровне. 2 балла – на уровне ОУ (баллы устанавливаются за каждую программу на 1 год).
12.	Проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов педагогом	Список открытых мероприятий, заверенный руководителем, по форме: дата, тема занятия, мероприятие, в рамках которого имело место данное выступление; программы мероприятий и другие подтверждающие документы.	0 баллов – отсутствуют; 3 балла – на уровне ОУ; 4 балла – на муниципальном уровне; 5 баллов – на региональном и всероссийском уровнях.
13.	Участие в реализации социальных проектов	Протоколы, приказы, справки	Муниципальный уровень – 5 балла Региональный уровень – 10 баллов Всероссийский и международный – 15 баллов

14.	Проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов педагогом	Список открытых мероприятий, заверенный руководителем, по форме: дата, тема занятия, мероприятие, в рамках которого имело место данное выступление; программы мероприятий и другие подтверждающие документы.	0 баллов – отсутствуют; 3 балла – на уровне ОУ; 4 балла – на муниципальном уровне; 5 баллов – на региональном и всероссийском уровнях.
15.	Профессиональная активность педагога: участие в мероприятиях, в работе комиссий, жюри конкурсов; руководство МО.	Приказы, выписки из приказов.	0 баллов – отсутствуют; 3 балла – на уровне ОУ; 4 балла – на муниципальном уровне; 5 баллов – на региональном и всероссийском уровнях.
16.	Сохранение здоровья обучающихся. Отсутствие фактов травматизма (зафиксированных по отчетности)		5 баллов – при отсутствии травматизма.
17.	Участие педагога в общественной жизни учреждения (благоустройство, работа в теплице, участие в других мероприятиях не входящих в должностные обязанности)	Приказы, выписки из приказов, протоколов, справки.	5баллов – принимает активное участие 0 баллов – не принимает участие
18.	Поощрения педагога	Грамоты, благодарности, выписки из приказов	0 баллов – отсутствуют; 3 балла – на уровне ОУ; 4 балла - на муниципальном уровне; 5 баллов - на региональном и всероссийском уровнях
Максимальное количество баллов			100