
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО
от 25 марта 2009 г. N 06-296

О РЕКОМЕНДАЦИЯХ
ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Департамент государственной политики в сфере воспитания, дополнительного образования и социальной защиты детей направляет для использования в практической работе [рекомендации](#) по использованию новой системы оплаты труда педагогов дополнительного образования, направленной на повышение качества работы управленческих и педагогических кадров системы дополнительного образования детей.

Директор Департамента
государственной политики
в сфере воспитания,
дополнительного образования
и социальной защиты детей
А.А.ЛЕВИТСКАЯ

Приложение
к письму Минобрнауки России
от 25.03.2009 N 06-296

РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, НАПРАВЛЕННОЙ
НА ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА РАБОТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ <*>

<*> Рекомендации подготовлены в рамках реализации проекта "Разработка и реализация системы мер, обеспечивающих устойчивое развитие дополнительного образования детей в современных социально-экономических условиях" Федеральной целевой [программы](#) развития образования на 2006 - 2010 годы.

Идея реформирования системы оплаты труда связана с тем, что особенности труда работников каждой отрасли, каждой профессиональной группы требуют дифференцированного подхода к принципам формирования оплаты труда. Исходя из этого, предполагалось установить оплату труда бюджетникам не по Единой тарифной сетке (ЕТС), "уравнивающей" работающих во всех отраслях, а на основе так называемых "отраслевых систем".

Единая [тарифная сетка](#) была введена Постановлением Правительства РФ от 14 октября 1992 г. N 785 "О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе единой тарифной сетки" и состояла из 18 разрядов с соотношением крайних тарифных коэффициентов 1:10,07. На основании Постановления Правительства РФ от 6 января 2001 г. N 775 соотношение крайних коэффициентов было установлено 1:4,5. Одним из главных недостатков ЕТС является низкий уровень тарифной ставки первого разряда, так как большинство ставок по разрядам ЕТС было ниже величины прожиточного минимума

трудоспособного населения в РФ. Для повышения эффективности оплаты труда по ЕТС необходимо было существенно увеличить тарифную ставку 1-го разряда до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения в Российской Федерации.

В соответствии с [пунктом 10](#) Постановления Правительства Российской Федерации от 14 октября 1992 г. N 785 Министерство труда Российской Федерации Постановлением от 11 ноября 1992 г. N 32 утвердило Методические [рекомендации](#) по совершенствованию организации заработной платы работников учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании, на основе применения Единой тарифной сетки оплаты труда, направленные на упорядочение тарифных условий оплаты труда по отраслям и установление обоснованных соотношений в уровнях заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников в зависимости от сложности труда и квалификации на основе применения ЕТС.

Разряды оплаты ЕТС отражали, как правило, только сложность выполняемых работ (функций) без учета условий труда, значимости тех или иных профессий (должностей), других факторов.

Тарификация рабочих проводилась по восьми разрядам (с 1-го по 8-й), что соответствует ныне действующему Единому тарифно-квалификационному [справочнику](#) работ и профессий рабочих (ЕТКС). Служащие бюджетных отраслей, в том числе технические исполнители, специалисты и руководители, тарифицировались со 2-го по 18-й разряды, что обусловлено повышенной сложностью работ, выполняемых ими, и соответственно большим количеством разрядов оплаты. Квалификационные требования по разрядам оплаты специалистов представляют собой, как правило, сочетание двух компонентов - образование (от общего до высшего образования соответствующего профиля) и стажа работы не менее определенного количества лет, необходимого для занятия соответствующей должности. Применительно к должностям специалистов, большинство из которых являются категорируемыми, второй компонент квалификационных требований (стаж работы) выступал в качестве регулятора нарастания требований по квалификационным категориям, которые, в свою очередь, учитывались при установлении разряда оплаты.

Наращение требований к квалификации по разрядам оплаты труда можно проследить на примере должности педагога дополнительного образования.

Требования к квалификации по разрядам оплаты труда педагогов дополнительного образования:

- 6 - 7-й разряды - среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;
- 8-й разряд - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;
- 9-й разряд - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;
- 10-й разряд - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет;
- 11-й разряд - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет;
- 12-й разряд - II квалификационная категория;
- 13-й разряд - I квалификационная категория;
- 14-й разряд - высшая квалификационная категория.

Из этого следует, что оплата труда педагогов дополнительного образования, оплачиваемых на основе ЕТС, осуществляется в диапазоне 6 - 14-го разрядов единой тарифной сетки. При этом 6 - 11-й разряды устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы, а 12 - 14-й разряды - в зависимости от квалификационной категории (второй, первой, высшей), присвоенной по результатам аттестации.

Средняя ставка заработной платы педагогов дополнительного образования учреждений дополнительного образования детей федерального уровня, оплачиваемых на основе ЕТС (в которой ставка первого разряда равна 1221 руб.), составляет 2958 рублей в месяц (12-й разряд ЕТС).

КонсультантПлюс: примечание.

[Приказ](#) Минобрнауки России от 26.06.2000 N 1908 утратил силу с 1 января 2011 года в связи с изданием [Приказа](#) Минобрнауки РФ от 24.03.2010 N 209, утвердившего [новый порядок](#) аттестации педагогических работников.

Аттестация педагогических работников, в том числе педагогов дополнительного образования, проводится в соответствии с [Приказом](#) Минобрнауки России от 26 июня 2000 г. N 1908 "Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений", которым определен единый порядок проведения

аттестации для педагогических и руководящих работников.

Квалификационная категория педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений присваивается на срок не более 5 лет.

Оплата труда руководителя учреждения устанавливается в диапазоне 12 - 16-го разрядов ЕТС в зависимости от группы, к которой отнесено образовательное учреждение по объемным показателям (четвертой, третьей, второй, первой), и от квалификационной категории (первой, высшей), присвоенной по результатам аттестации.

Основными целями введения новой системы оплаты труда являются:

- повышение мотивации педагогических работников учреждений, реализующих образовательные программы, к качественному труду;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников.

Задачи, которые предполагается решить посредством введения новой системы оплаты труда:

- повысить эффективность и качество педагогического труда;
- обеспечить взаимосвязь между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- значительно повысить заработную плату педагогических работников образовательных учреждений;
- стимулировать педагогических работников к повышению профессионального уровня и внедрению инновационных технологий в образовательный процесс;
- привлечь в образовательные учреждения молодые кадры.

Новая система оплаты труда как в регионах, так и на федеральном уровне должна базироваться на следующих основных принципах:

- обязательное соблюдение норм трудового законодательства РФ, включая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленных (в целях реализации ст. 333 ТК РФ) Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. N 191;

- обеспечение самостоятельности органов государственной власти и местного самоуправления в установлении условий и размеров оплаты труда работников подведомственных образовательных учреждений в пределах их полномочий;

- обеспечение основных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ (особенностей содержания и условий труда), количества и качества затраченного труда;

- материальное стимулирование повышения качества работы;

- стимулирование внедрения инновационных образовательных технологий.

1. Принципы новой системы оплаты труда

[Конституция](#) Российской Федерации (ст. 72) относит трудовое законодательство и общие вопросы образования к предмету совместного ведения Российской Федерации и субъекта Российской Федерации. Данное положение [Конституции](#) Российской Федерации означает, что субъект Российской Федерации вправе регулировать трудовые отношения и общие вопросы образования лишь в части, не урегулированной федеральным законодательством, и в строгом соответствии с ним.

Вопросы обеспечения самостоятельности органов государственной власти и местного самоуправления в установлении условий и размеров оплаты труда работников подведомственных образовательных учреждений в пределах их полномочий предоставлены им соответственно Федеральными законами от 4 июля 2003 г. [N 95-ФЗ](#) (ст. 26.3, п. 2 и 26.14, п. 2) и от 6 октября 2003 г. [N 131-ФЗ](#) (ст. 53, п. 2).

Вопросы обеспечения основных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений установлены [статьей 130](#) Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. [N 90-ФЗ](#)).

Вопросы обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда установлены [статьей 132](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Федеральный [закон](#) N 95-ФЗ вступил в силу с 1 января 2005 г., а Федеральный [закон](#) N 131-ФЗ в части

полномочий по установлению размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений - с 1 января 2006 г.

В соответствии со [статьей 153](#) Федерального закона от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления при издании нормативных правовых актов, определяющих размеры и условия оплаты труда работников (включая надбавки и доплаты) государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений, не вправе снижать размеры и условия оплаты труда (включая надбавки и доплаты), предусмотренные по состоянию на 31 декабря 2004 г.

Правовым основанием для введения вместо ЕТС по оплате труда новых систем оплаты труда (НСОТ) в субъектах Российской Федерации явилась [статья 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой системы оплаты труда должны устанавливаться с учетом Единого тарифно-квалификационного [справочника](#) (ЕТКС) работ и профессий рабочих, Единого квалификационного [справочника](#) (ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, [рекомендаций](#) Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ([часть третья ст. 135](#) Трудового кодекса Российской Федерации) и мнения соответствующих профсоюзов.

[ЕТКС](#) содержит тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих по видам работ и производств в зависимости от их сложности и соответствующим ей тарифным разрядам; требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих; примеры работ.

[ЕКС](#) содержит квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и других служащих (технических исполнителей), определяющие содержание труда работников, должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню их знаний и квалификации.

Применение указанных справочников направлено на сохранение единства тарификации работ, установление единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, правильный подбор и расстановку кадров, повышение деловой квалификации работников, рациональное разделение труда, создание действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между различными категориями работников.

До утверждения в установленном [порядке](#) ЕКС, содержащего квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений бюджетной сферы, в том числе по общеотраслевым должностям служащих, применяются тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики, утвержденные (согласованные) федеральным органом исполнительной власти по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Новая система оплаты труда (НСОТ) призвана обеспечивать равный подход к оценке квалификации работников (сложности выполняемых ими работ) и предусматривает переход от межотраслевого к отраслевому принципу организации заработной платы работников бюджетной сферы с учетом объективно существующих отраслевых особенностей.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 сентября 2008 г. N 583 утверждено [Положение](#) об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений.

Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым [законодательством](#), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также вышеуказанным [Положением](#). В соответствии с вышеуказанным [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации должностной оклад у руководителя учреждения может быть установлен до пяти средних заработных плат основных категорий работников.

КонсультантПлюс: примечание.

[Приказ](#) Рособразования от 05.09.2008 N 1169 утратил силу в связи с изданием [Приказа](#) Рособразования от 17.12.2008 N 1944.

На основании [Положения](#) об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583, Федеральное агентство по образованию утвердило по согласованию с Минздравсоцразвития России ([Приказ](#) N 1169 от 5 сентября 2008 г.) Примерное [положение](#) об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности "Образование" (далее - Положение). В соответствии с [Положением](#) федеральные образовательные

учреждения системы Рособразования в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников самостоятельно определяют размеры окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования сотрудников без ограничения их максимальными размерами.

Кроме того, образовательные учреждения Рособразования самостоятельно определяют минимальные размеры окладов (ставок заработной платы) работников по соответствующим профессионально-квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Размеры окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада по соответствующей профессионально-квалификационной группе на величину повышающего коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставка) по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) для соответствующих квалификационных уровней.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

К компенсационным относятся следующие выплаты:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий, должностей, сверхурочная работа, работа в ночное время, работа в выходные и праздничные дни и др.).

Выплаты стимулирующего характера могут определяться как в процентах к окладу (ставка заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер этих выплат не ограничен.

Конкретные размеры компенсационных выплат не должны быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных и внебюджетных средств. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премии по итогам работы.

Заработная плата работников учреждений (без учета премий и стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных учреждений на 1 декабря 2008 г. (при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Согласно статье 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, предусмотренный для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников учреждений, финансируемых из федерального бюджета.

Так, в настоящее время в ряде субъектов Российской Федерации приняты региональные соглашения

о минимальной заработной плате в следующих размерах: в Калужской области - 3760 руб., в Волгоградской области - 3300 руб., Чувашской Республике - 3295 руб., Свердловской области - 2900 руб., в Республике Саха (Якутия) - 3500 руб., в Магаданской области - 3500 руб., в Республике Хакасия - 2500 руб., в Республике Карелия - 4300 руб. (в северной части), 3200 руб. - в других частях республики.

В 22 субъектах Российской Федерации разработаны проекты региональных соглашений о минимальной заработной плате (Карачаево-Черкесская Республика, Удмуртская Республика, Республика Саха (Якутия), Краснодарский, Пермский и Хабаровский края, Амурская, Волгоградская, Иркутская, Калининградская, Камчатская, Курганская, Мурманская, Нижегородская, Омская, Самарская, Тюменская, Читинская и Ульяновская области, Агинский Бурятский, Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий автономные округа).

Для исключения противоречий между региональными системами оплаты труда и федеральным законодательством Российская трехсторонняя комиссия (РТК) ежегодно утверждает Единые [рекомендации](#) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Согласно [пункту 3.6](#) Единых рекомендаций, тарификация работ и присвоение тарифных и квалификационных разрядов работникам учреждений бюджетной сферы производится с учетом ЕТКС и ЕКС. Указанные справочники и [порядок](#) их применения утверждаются в [порядке](#), устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

В то же время необходимо отметить, что в соответствии с [пунктом 3.4](#) Единых рекомендаций к предмету ведения Российской Федерации отнесено определение профессиональных квалификационных групп (групп профессий рабочих и должностей служащих, сформированных с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации), которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и [критериев](#) отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Реализация принципов организации оплаты труда, предусмотренных [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 5 сентября 2008 г. N 583, предполагает создание необходимых условий для наиболее последовательного выполнения требований [статьи 37](#) Конституции РФ: "Каждый работник имеет право на равное вознаграждение за равный труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного Законом [минимального размера](#)".

При этом очень важно отрегулировать соотношение тарифной и надтарифной частей заработной платы, поскольку специфика труда педагогов по реализации дополнительных образовательных программ различна и отдельные доплаты не могут быть отражены в полном объеме в тарифной части заработной платы. Каждая из этих частей заработной платы имеет свое целевое назначение применительно к конкретному виду труда. Применительно к работникам системы дополнительного образования детей в состав тарифной части заработной платы включаются: оплата по тарифным ставкам в соответствии с квалификационными разрядами тарифной сетки с учетом их повышения за условия труда (за работу в сельской местности, за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии, и т.п.; оплата за превышение нормо-часов); доплаты за вредные условия труда и особый режим работы, а также другие выплаты постоянно действующего характера. Надтарифная часть заработной платы выполняет стимулирующую функцию, в ее состав включаются различные поощрительные и стимулирующие доплаты и надбавки за результаты труда, а также компенсирующие повышенные затраты труда работника. Доплаты и надбавки устанавливаются в процентах (или в абсолютных размерах) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников.

Соотношение тарифной и надтарифной частей заработной платы складывается исходя из характера и содержания труда, направленности программ. Чем сложнее и разнообразнее условия труда, тем больше должна быть надтарифная часть заработной платы для его стимулирования.

При расчете нормативов бюджетного финансирования учреждений дополнительного образования детей можно использовать [модель расчета](#) нормативов бюджетного финансирования реализации основных образовательных программ дополнительного образования детей (письмо Департамента молодежной политики, воспитания и социальной защиты детей Минобрнауки России от 19 октября 2006 г. N 06-1616). Указанная [модель](#) позволяет образовательному учреждению, основываясь на нормативах финансирования реализации образовательных программ дополнительного образования детей, разрабатывать обоснованную программу развития учреждения дополнительного образования детей на долгосрочный период, содержащую подробный финансовый план как неотъемлемую часть этой программы.

2. Основные принципы системы оплаты труда работников учреждений дополнительного образования детей

Современные социально-экономические условия определяют необходимость внесения значительных изменений в систему оплаты труда педагогических и руководящих работников сферы образования, в систему повышения их квалификации и аттестации; более широкое привлечение органов самоуправления и общественных организаций к участию в государственно-общественной системе управления образованием.

Решение поставленных задач предлагается осуществить посредством перехода на новую систему оплаты труда (НСОТ), ориентированную на:

1. Увеличение стимулирующей роли заработной платы.
2. Повышение эффективности и качества педагогического труда.
3. Привлечение и закрепление в системе дополнительного образования детей молодых педагогических кадров.
4. Дифференциацию уровня оплаты труда в зависимости от профессиональной квалификации работников и качества их труда.

Предлагаемая модель системы оплаты труда ориентирована прежде всего на стимулирование педагогического работника к повышению:

- уровня своего образования;
- уровня педагогического мастерства;
- уровня эффективности и качества работы.

Введение новой системы оплаты труда в учреждениях дополнительного образования детей не может рассматриваться в отрыве от разработки и введения четких критериев оценки качества предоставляемых образовательных услуг. Оплата труда должна производиться в соответствии с результатами педагогической деятельности. Связь заработной платы с качеством и результативностью труда осуществляется с помощью стимулирующих и компенсационных надбавок и системы аттестации педагогических и руководящих работников, соответствующей новой системе оплаты труда. Система аттестации является ведущим элементом механизма, обеспечивающего связь заработной платы с качеством и результативностью труда.

Комплексным механизмом оценки качества и результативности работы педагогических работников является сочетание:

- мониторинга профессиональной деятельности;
- оценки их деятельности профессиональным сообществом;
- оценки их деятельности родительской общественностью;
- самооценки аттестуемого работника.

Новая система оплаты труда работников учреждений дополнительного образования детей предусматривает учет в оплате труда всех видов деятельности педагогических работников, в первую очередь - учебную (аудиторную) нагрузку, подготовку к занятиям, методическую работу, научно-методическую и научную работу по направленности, воспитательную деятельность, в том числе работу с родителями, и другие виды деятельности, определенные профессиональными стандартами и должностными обязанностями. Кроме того, осуществляется учет количества обучающихся, с которыми работает педагог дополнительного образования. Оплата труда работника состоит из базовой (тарифной) части, компенсационных и стимулирующих выплат. При этом возрастает значение стимулирующих выплат за качество и результаты работы. Оптимальное соотношение доли стимулирующих выплат в оплате труда - 30 - 40%.

В базовую часть НСОТ входит тарифная ставка (оклад) и компенсационные выплаты, включающие доплаты за специфику работы в специальных учебно-воспитательных учреждениях для воспитанников с девиантным поведением, за индивидуальное обучение на дому больных детей и др.; за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, за работу в неблагоприятных условиях труда (в том числе работу в полевых условиях), заведование кабинетами, мастерскими и др.

Новая система оплаты труда направлена на усиление стимулирующей роли оплаты труда за качество и результаты работы. На региональном и муниципальном уровнях, а также на уровне конкретного образовательного учреждения разрабатываются и утверждаются соответствующие локальные нормативные акты, закрепляющие:

- выделение стимулирующей части в фонде оплаты труда (ФОТ) (рекомендовано до 40%);

- порядок участия общественных структур в распределении стимулирующей части оплаты труда;
- критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников;
- соотношение зависимости оплаты труда от количества обучающихся.

Перечень выплат стимулирующего характера может включать в себя следующие выплаты за:

- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований и т.д.;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных авторских программ;
- сохранение и укрепление здоровья детей, формирование здорового и безопасного образа жизни;
- сложность и напряженность работы;
- уровень профессионализма и качества выполняемой работы;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, и др.

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация разделов дана в соответствии с официальным текстом документа.

4. Методические рекомендации по порядку распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников в учреждениях дополнительного образования детей

В соответствии с Законом РФ "Об образовании" (ст. 32) установление заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования образовательное учреждение определяет самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников и (или) органа государственного-общественного управления. Решение по данному вопросу закрепляется в коллективном договоре и (или) в решении государственного-общественного органа управления.

Таким локальным нормативным актом может быть утвержденное в установленном порядке Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения дополнительного образования детей (далее - Положение). В Положении должны быть отражены критерии и показатели качества и результативности труда педагогов дополнительного образования, других педагогических работников учреждений дополнительного образования детей, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок.

В [таблице 1](#) приведены примерные критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников:

- 1) успешность учебной работы (динамика достижений обучающихся, включая их участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.);
- 2) эффективность организации воспитательной деятельности;
- 3) обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- 4) участие в методической, научно-исследовательской работе;
- 5) использование в процессе обучения современных педагогических технологий (информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих);
- 6) повышение квалификации, профессиональная подготовка педагога;
- 7) оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся;
- 8) оценка деятельности педагога со стороны обучающихся;
- 9) дополнительный критерий (устанавливается образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики деятельности).

Приведенные в [таблице 1](#) критерии являются примерными и могут быть изменены и дополнены учреждением в соответствии с его миссией и целями. При этом важно исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать педагога к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений обучающихся) образованию. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемой [таблице](#) равна 100). Весовое значение каждого критерия в баллах также является примерным, то есть учреждение вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию исходя из своих целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения

результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели (K1 - K14) и шкала показателей.

В предлагаемом варианте наибольшее количество баллов присвоено критериям, стимулирующим педагога к достижению обучающимися наибольших успехов в образовательной деятельности. В соответствии с миссией, целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах в сторону усиления воспитательных эффектов, положительных результатов в социализации обучающихся и др.

Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ целесообразно производить по результатам отчетных периодов (полугодий, кварталов), что позволяет учитывать динамику учебных достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей (K1 - K14) ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагога в рамках мониторинга.

Для расчета K1 возможно использовать как результаты мониторинга достижений за отчетный период (устанавливается учреждением), так и результаты конкурсов и мероприятий.

Предпочтительным является использование преимущественно внешней по отношению к педагогу оценки достижений обучающихся - результаты конкурсов, мероприятий, соревнований и т.п., что позволит более объективно оценить учебные достижения обучающихся.

Для расчета показателей K2, K3 невозможно определить исчерпывающий перечень мероприятий - олимпиады, конкурсы, конференции, семинары и др., участие и (или) победа в которых обучающихся является основанием для стимулирующих выплат педагогу. Каждое учреждение самостоятельно формирует этот перечень в зависимости от специфики учреждения, с учетом традиций и иных условий.

Для расчета показателей K4 и K5 потребуются дополнительная разработка форм учета индивидуальных занятий. Для администрации учреждения возникает необходимость создания условий для такой работы (планирование времени и места проведения индивидуальных занятий, учет и контроль их проведения), что может стать дополнительным критерием для определения стимулирующей надбавки руководителю учреждения. Результативность индивидуальной работы педагога учитывается в показателе K2.

При расчете показателя K6 учитываются только часы, не вошедшие в тарификацию, так как тарифицированные часы оплачиваются в составе базовой ставки. Этот показатель предназначен для стимулирования не входящей в функциональные обязанности педагога работы по развитию научно-исследовательской деятельности обучающихся. Возможен и другой подход, когда при расчете этого показателя учитываются как тарифицированные часы интегрированных занятий, так и других подобных занятий, направленных на привлечение обучающихся к занятиям научно-исследовательской деятельностью.

Поскольку воспитательная деятельность входит в функционал педагога дополнительного образования и, соответственно, оплачивается, то при расчете показателя K7 предлагается учитывать только ту воспитательную деятельность педагогического работника, которая не входит в его функционал (например, организация и проведение конкурсов, массовых мероприятий и т.д.).

Введение показателя K8 исходит из того, что обобщение и распространение передового педагогического опыта с использованием мастер-классов, открытых занятий, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, опубликования работ, наставничества в отношении молодых педагогов (включая лиц, не имеющих базового педагогического образования) ведет к повышению качества и результативности деятельности не только собственной, но и тех, кому транслируется передовой опыт, что приводит к общему повышению качества образования. Предложенный в таблице перечень форм обобщения передового педагогического опыта является примерным. Конкретный перечень форм обобщения и распространения передового педагогического опыта, учитываемых при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, формируется учреждением в соответствии со спецификой деятельности.

Показатель K9 возможно учитывать в случае применения авторских методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий как в собственной профессиональной деятельности, так и в случае применения этих материалов другими педагогами. Учреждение самостоятельно определяет формы экспертизы, признания (сертификации) педагогических разработок, результативности их применения и дает рекомендации по их применению. Это может быть заключение методической службы учреждения, решение педагогического совета, научно-методического совета и др. Также в этом показателе учитывается инновационная и экспериментальная деятельность педагогического работника.

Для полноценного использования показателя K10 необходимо наладить учет использования

мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры, здоровьесберегающих технологий. Согласно существующей практике применение этих средств должно отражаться в журнале объединения, но поскольку эти сведения практически ни на что не оказывали влияния, большинство педагогов эту работу не вели. Особого внимания заслуживает применение здоровьесберегающих технологий, использование которых находится в компетенции педагога. Образовательному учреждению необходимо составить перечень таких технологий, наладить их учет и контроль. Поскольку материально-техническое обеспечение образовательного процесса при реализации программ различной направленности в образовательных учреждениях имеет значительные различия, то и возможности применения информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и других передовых технологий серьезным образом зависят от конкретных условий. Поэтому при расчете этого показателя предлагается использовать экспертную оценку использования современных педагогических технологий в процессе занятий каждым педагогическим работником.

Расчет показателя K11, стимулирующего повышение квалификации и профессиональную подготовку, не вызовет трудностей в части повышения квалификации и профессиональной подготовки в различного рода образовательных учреждениях, выдающих по результатам обучения сертификаты. Затруднение вызывает оценка повышения квалификации в форме самоподготовки, учет которой трудно формализовать. Учреждение самостоятельно определяет, какие виды повышения квалификации и профессиональной подготовки оно будет учитывать при распределении стимулирующей части ФОТ.

Предлагаемые показатели K12 и K13 - оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся и со стороны самих обучающихся применяются с учетом сохранности контингента обучающихся в ходе реализации программы.

Показатель K14 вводится учреждением и отражает специфику его деятельности. Это могут быть дополнительные показатели качества и результативности работы объединений, внедрение образовательных программ сроком реализации свыше четырех лет, дополнительные показатели качества и результативности работы с детьми среднего и старшего школьного возраста.

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда, повышения размера этих надбавок целесообразно по решению общественного совета учреждения определить минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

Приложение 1

**ПРИМЕРНЫЕ КРИТЕРИИ
ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ**

Таблица 1

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критериям
1	2	3	4	5	6
1.	Успешность учебной работы (динамика достижений обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.)	Качество освоения программ: K1	Доля обучающихся, освоивших программу к контрольной точке/общее количество обучающихся	От 1 до 0,8 - 15 баллов; от 0,79 до 0,48 - 10 баллов; от 0,47 до 0,28 - 5 баллов; от 0,27 до 0,08 - 1 балл Не более 15 баллов	40

		Динамика учебных достижений применительно к результативности участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. K2	Доля обучающихся, получивших призовые места в конкурсных мероприятиях регионального и всероссийского уровней	От 1 до 0,8 - 10 баллов; от 0,79 до 0,48 - 8 баллов; от 0,47 до 0,28 - 6 баллов; от 0,27 до 0,08 - 4 балла Не более 10 баллов	
		Динамика личных достижений обучающихся K3	Доля обучающихся, получивших призовые места в муниципальных и школьных мероприятиях	От 1 до 0,9 - 10 баллов; от 0,9 до 0,8 - 8 баллов; от 0,7 до 0,6 - 6 баллов; от 0,5 до 0,3 - 4 балла Не более 10 баллов	
<p>Пример: K1 - у педагога обучаются 150 чел., реализовали программу выше среднего 70 обучающихся, $70/150 = 0,47$ - 6 баллов. K2 - у педагога обучаются всего 150 чел., призеры - 50 обучающихся, $50/150 = 0,33$ - 5 баллов. K3 - у педагога обучаются 150 чел., стали призерами школьных олимпиад соответствующей направленности - 50; $50/150 = 0,33$ - 4 балла.</p> <p style="text-align: center;">ИТОГО по критерию 1: 6 + 5 + 4 = 15 баллов.</p>					
2.	Эффективность организации воспитательной деятельности	Индивидуальная работа с обучающимися, не осваивающими программу к контрольной точке K4	Количество обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке, с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,08 - 1 балл Не более 5 баллов	20
		Индивидуальная работа с одаренными и талантливыми обучающимися K5	Количество обучающихся, с которыми проведена индивидуальная работа/численность обучающихся	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,08 - 1 балл Не более 5 баллов	
		Работа по привлечению обучающихся к научно-исследовательской деятельности (за рамками тарифицированных часов) K6	Количество обучающихся, систематически посещающих научные объединения по профилю/численность обучающихся	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,05 - 1 балл Не более 5 баллов	
		Воспитательная деятельность с обучающимися за рамками функционала	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла;	

		педагога K7	воспитательного характера/численность обучающихся	от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,04 - 1 балл Не более 5 баллов	
<p>Пример: K4 - обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке, - 50 чел., проведены индивидуальные занятия с 10 обучающимися, $10/50 = 0,2$ - 2 балла. K5 - успешно реализующих программу - 70 чел., проведены индивидуальные занятия с 8 обучающимися, $8/70 = 0,11$ - 1 балл. K6 - всего 150 обучающихся; количество обучающихся, посещающих научные кружки, - 50; $50/150 = 0,33$ - 2 балла. K7 - всего 150 обучающихся; количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера, - 20; $20/150 = 0,13$ - 1 балл.</p> <p style="text-align: center;">ИТОГО по критерию 2: $2 + 1 + 2 + 1 = 6$ баллов.</p>					
3.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п. K8	Количество мероприятий	Всероссийский уровень - 5 баллов; региональный уровень - 3 балла; муниципальный уровень - 2 балла; уровень образовательного учреждения - 1 балл Не более 5 баллов	5
<p>Пример: K8 - уровень учреждения: мастер-класс, выступление на конференции, выступление на семинаре - 1 балл, за каждое мероприятие - 3 балла.</p> <p style="text-align: center;">ИТОГО по критерию 3: 3 балла.</p>					
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 др. K9	Количество и объем авторских программ, собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы - до 5 баллов	5
<p>Пример: K9 - педагог является автором программы дополнительного образования, разработал и применяет методику проведения занятий по определенной теме - 5 баллов.</p> <p style="text-align: center;">ИТОГО по критерию 4: 5 баллов.</p>					
5.	Использование в процессе обучения современных педагогических технологий (информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих)	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры; здоровьесберегающих технологий K10	Количество занятий с обучающимися с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры; здоровьесберегающих технологий	На основе результатов внутреннего мониторинга - до 5 баллов	5

Пример: K10 - педагог систематически, дидактически обоснованно использует мультимедийные средства обучения, компьютерные программы - 5 баллов. ИТОГО по критерию 5: 5 баллов.					
6.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки; обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре K11	Свидетельства, сертификаты и т.п. о повышении квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	Обучение по программам высшего образования - до 3 баллов; повышение квалификации - до 2 баллов; профессиональная подготовка - до 2 баллов; обучение в аспирантуре, докторантуре - до 5 баллов Не более 5 баллов	5
Пример: K11 - повышение квалификации в ИПК - 2 балла. ИТОГО по критерию 6: 2 балла.					
7.	Оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся	Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся K12	Количество положительных голосов/количество опрошенных	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,05 - 1 балл Не более 5 баллов	5
Пример: K12 - количество положительных голосов - 100; количество опрошенных - 120; $100/120 = 0,8$ - 5 баллов. ИТОГО по критерию 7: 5 баллов.					
8.	Оценка деятельности педагога со стороны обучающихся	Сохранность контингента K13	Количество занимающихся из числа первого набора/количество зачисленных первого набора	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,05 - 1 балл Не более 5 баллов	5
Пример: K13 - обучается 110 чел., было зачислено - 120; $110/120 = 0,92$ - 5 баллов. ИТОГО по критерию 8: 5 баллов.					
9.	Дополнительный критерий (устанавливается образовательным учреждением самостоятельно)	Отражает специфику образовательного учреждения K14		Не более 10 баллов	10

Пример:

K14 - педагог осваивает и внедряет в практику работы программы со сроком реализации свыше четырех лет - 10 баллов.

ИТОГО по критерию 9: 10 баллов.

ВСЕГО: 56 баллов из 100 возможных.

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация разделов дана в соответствии с официальным текстом документа.

б. Методические рекомендации о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих работников учреждений дополнительного образования детей

Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, которые утверждаются локальным актом муниципального органа управления образованием, согласованным с райкомом (горкомом) профсоюза работников науки и образования и (или) муниципальным государственно-общественным советом по развитию образования. Таким локальным актом может быть Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей образовательного учреждения дополнительного образования детей. В Положении должны быть отражены критерии и показатели качества и результативности труда руководителей образовательных учреждений, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки. Также Положение должно определять виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений дополнительного образования детей производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда того учреждения, где они работают. Рекомендуются решением управляющего совета учреждения и (или) при подписании коллективного договора определить долю стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемую на выплату директору учреждения и его заместителям. В случае если данная часть стимулирующих выплат руководителю учреждения и его заместителям будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается по согласованию с управляющим советом и (или) профсоюзной организацией перераспределение средств внутри учреждения. Размер выплат стимулирующего характера заместителям директора учреждения определяет директор.

Приведенные критерии ([приложение 2](#)) для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей учреждений дополнительного образования детей являются примерными и могут быть изменены и дополнены в соответствии с миссией и целями учреждения муниципальным органом управления образованием по согласованию с райкомом (горкомом) профсоюза работников науки и образования. При этом важно исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать руководителя к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений обучающихся) труду. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемой [таблице 2](#) равна 100). Весовое значение каждого критерия в баллах также является примерным, то есть муниципальный орган управления образованием совместно с общественным органом управления вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию исходя из целей и задач социального заказа муниципальной системе образования. Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ целесообразно производить по результатам отчетных периодов (полугодий, триместров), что позволяет учитывать динамику образовательных достижений.

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок целесообразно по решению общественного совета определить минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

Приложение 2

**ПРИМЕРНЫЕ КРИТЕРИИ
 ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
 РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
 ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ**

Таблица 2

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	2	3	4	5
1.	Качество и общедоступность образования в учреждении дополнительного образования детей	Общие показатели сохранности контингента	0 - 5	30
		Достижение обучающимися более высоких показателей реализации образовательных программ по сравнению с предыдущим периодом	0 - 5	
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, соревнований разных уровней	0 - 3	
		Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации в форме конкурсных мероприятий	0 - 5	
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях и т.д.)	0 - 3	
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	0 - 2	
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ научного общества обучающихся	0 - 5	
		Мероприятия по поддержке талантливых и одаренных детей	0 - 2	
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (материально-техническая база, оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие требованиям санитарных норм и	0 - 3	15

		норм безопасности и т.д.)		
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)	0 - 3	
		Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	0 - 3	
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	0 - 3	
		Эстетические условия, оформление учреждения дополнительного образования детей, помещений для занятий, наличие ограждения и состояние территории вокруг учреждения	0 - 3	
3.	Кадровый потенциал учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	0 - 4	10
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	0 - 3	
		Стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению молодых специалистов	0 - 3	
4.	Социальный критерий	Сохранность контингента	0 - 3	15
		Реализация программ для детей среднего и старшего школьного возраста	0 - 3	
		Доля обучающихся из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации	0 - 3	

		Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	0 - 3	
		Занятость обучающихся в детских общественных организациях	0 - 3	
5.	Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)	0 - 5	15
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0 - 5	
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	0 - 2	
		Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	0 - 3	
6.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся, формирование здорового и безопасного образа жизни	Высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся	0 - 3	15
		Снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки	0 - 3	
		Организация обеспечения обучающихся горячим питанием, организация медицинских пунктов	0 - 3	
		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.п.)	0 - 3	
		Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	0 - 3	
Всего:				100