

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
Центр дополнительного образования для детей «СИБ»
города Сочи

ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Заключенного на 22.03.2023 - 22.03.2026 годы.

Принятого на общем собрании работников
Протокол общего собрания работников №1 от 10.03.2023 года.

Уведомительная регистрация проведена в отделе трудовых отношений,
охраны труда ГКУ КК «Центр занятости населения города Сочи»
город-курорт Сочи
№18-Ц от 13.03.2023г.

Внести изменения к коллективному договору:

Приложение № 4 «Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центра дополнительного образования для детей «СИБ» города Сочи» считать изложить в новой редакции.

от работодателя:

Директор МАУ ЦДОД «СИБ»

В.В. Бесшапошников

04.04.2024г.

от работников:

Председатель профкома

Н.В. Брагина

04.04.2024г.

государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Сочи» город-курорт Сочи наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения Дата <u>16.04.2024</u> № <u>18-Ц.суд</u>
<u>Нач.отд. Т.В. Секушевская В.В.</u> наименование должности, подпись, Ф.И.О.



СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

Н.В. Брагина

2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ЦДОД «СИБ»

В.В. Бесшапошников

2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центра дополнительного образования для детей «СИБ» города Сочи

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центра дополнительного образования для детей «СИБ» города Сочи (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центра дополнительного образования для детей «СИБ» города Сочи (далее – МАУ ЦДОД «СИБ»), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225);

постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 31 января 1985 г. № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1» (далее – Постановление № 31);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (далее – Приказ № 526);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 121н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – Приказ № 216н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее – Приказ № 247н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (далее – Приказ № 248н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 251н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 года № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» (далее – Приказ № 541н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – Приказ № 761н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 года № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» (далее – Приказ № 916н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (далее – Приказ № 165н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» (далее – Приказ № 559н);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Общие требования);

отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края;

постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 27.03.2024 года № 688 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22 января 2021 года № 50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

Порядок распределения штатной численности работников МАУ ЦДОД «СИБ» по группам персонала изложен в пункте 7 настоящего положения.

1.2. Положение распространяется на оплату труда работников МАУ ЦДОД «СИБ».

В настоящем Положении используются следующие понятия:

работник МАУ ЦДОД «СИБ» – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МАУ ЦДОД «СИБ» в соответствии с ТК РФ;

педагогический работник – работник МАУ ЦДОД «СИБ», осуществляющий образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

работник МАУ ЦДОД «СИБ», освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 3¹, 4, 4¹ статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями по должности, необходимых для выполнения трудовых функций, в разделе «Должности специалистов» Постановления № 37, Приказа № 761н, Приказа № 541н, Приказа № 251н, Приказа № 916н, либо имеющий утвержденный профессиональный стандарт;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника МАУ ЦДОД «СИБ» за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

1.3. Положение включает:

общие положения;

порядок и условия оплаты труда;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников МАУ ЦДОД «СИБ» устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МАУ ЦДОД «СИБ» в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с профсоюзной организацией МАУ ЦДОД «СИБ».

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой

договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Определение размеров заработной платы работника МАУ ЦДОД «СИБ» осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников МАУ ЦДОД «СИБ», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата каждого работника МАУ ЦДОД «СИБ» зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Настоящее Положение МАУ ЦДОД «СИБ» разработано с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАУ ЦДОД «СИБ» и не противоречит отраслевому Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.10. Фонд оплаты труда МАУ ЦДОД «СИБ», находящегося в ведении управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке, и средств от оказания МАУ ЦДОД «СИБ» услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МАУ ЦДОД «СИБ» самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

Оплата труда работников МАУ ЦДОД «СИБ» производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой на соответствующий финансовый год.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на

увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда МАУ ЦДОД «СИБ».

1.11. Формирование фонда оплаты труда МАУ ЦДОД «СИБ» осуществляется в пределах выделенных средств и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МАУ ЦДОД «СИБ» по видам экономической деятельности «Образование» не может превышать 40%.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников МАУ ЦДОД «СИБ», осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, включая директора учреждения и его заместителей и педагогических работников (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением директора учреждения, его заместителей), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАУ ЦДОД «СИБ» применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

2.4.1. По общепрофессиональным профессиям рабочих, должностям работников культуры, искусства и кинематографии на основе ПКГ:

№ п/п	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня, профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня			
1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: <i>дворник;</i> <i>уборщик служебных помещений;</i> <i>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;</i>	1 квалификационный разряд – 8121; 1 квалификационный разряд – 8121; 3 квалификационный разряд – 8616;
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня, профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня			
2.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: <i>водитель автомобиля;</i>	4 квалификационный разряд – 8875;

2.4.2. По педагогическим работникам в МАУ ЦДОД «СИБ», на основе ПКГ:

№ п/п	Квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:			
1.	2 квалификационный уровень	<i>педагог дополнительного образования;</i> <i>педагог-организатор, социальный педагог</i>	13524
2.	3 квалификационный уровень	<i>методист; педагог-психолог;</i>	13649

2.4.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАУ ЦДОД «СИБ» по должностям, не вошедших в профессиональные квалификационные группы:
специалист в сфере закупок, – 8875 рублей;

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАУ ЦДОД «СИБ» устанавливаются директором учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАУ ЦДОД «СИБ», не включенных в ПКГ, устанавливаются директором учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАУ ЦДОД «СИБ» подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом № 1601.

2.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МАУ ЦДОД «СИБ» предусмотрено разделом 8 настоящего положения.

2.10. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 9 настоящего положения.

2.11. Перечень должностей МАУ ЦДОД «СИБ», время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражен в разделе 10 настоящего положения.

2.12. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в разделе 11 настоящего положения.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Работникам МАУ ЦДОД «СИБ» (в том числе директору учреждения, его заместителям) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

3.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых и (или) муниципальных экспериментальных площадок;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Максимальный размер данной надбавки не ограничен. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МАУ ЦДОД «СИБ».

3.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МАУ ЦДОД «СИБ» в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

3.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

- размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на директора учреждения или его заместителей.

3.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака:

- размеры повышающего коэффициента работникам МАУ ЦДОД «СИБ» за ученую степень, почетное звание:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника МАУ ЦДОД «СИБ».

3.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.1.7. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАУ ЦДОД «СИБ»;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью МАУ ЦДОД «СИБ»;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие результаты на краевых, всероссийских и международных конкурсах, фестивалях.

3.1.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МАУ ЦДОД «СИБ», так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению директора учреждения работника, состоящего с МАУ ЦДОД «СИБ» в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

3.1.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

3.1.7.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МАУ ЦДОД «СИБ» вне зависимости от занимаемой должности:

работникам организаций дополнительного образования – ко Дню работника дополнительного образования (8 октября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

3.2. Премии, предусмотренные подпунктом 3.1.7., учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению директора МАУ ЦДОД «СИБ» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей директора;

иных работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора учреждения;

3.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.1.1, 3.1.2, 3.1.6, 3.1.7. пункта 3.1. раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 3.1.4 – 3.1.6 пункта 3.1 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 3.1.3 – 3.1.5 пункта 3.1 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

В целях единого подхода к стимулированию отдельных категорий работников МАУ ЦДОД «СИБ» за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей в месяц следующим категориям работников: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений.

Выплата производится при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора. Осуществляется исходя из выполнения работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку. Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку. Занятие должности на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или

исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты. Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

В целях единого подхода к стимулированию педагогических работников МАУ ЦДОД «СИБ» за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края педагогическим работникам из числа выпускников организаций профессионального или высшего образования устанавливается доплата молодым педагогам.

Осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальной образовательной организации, расположенной на территории Краснодарского края, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

Днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частями 4, 7, 8, 10 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога.

Исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документом, его заменяющим).

Доплата устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев).

Доплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера доплаты.

Доплата молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между муниципальной образовательной организацией, расположенной на территории Краснодарского края, и молодым педагогом доплата не осуществляется, за исключением случая

заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет доплата молодому педагогу не осуществляется. Доплата молодому педагогу возобновляется по истечении обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

Доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена доплата молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

3.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику МАУ ЦДОД «СИБ» с учетом разработанных в МАУ ЦДОД «СИБ» критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются МАУ ЦДОД «СИБ» по согласованию с выборным профсоюзным органом работников МАУ ЦДОД «СИБ».

3.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается МАУ ЦДОД «СИБ» в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора МАУ ЦДОД «СИБ» в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МАУ ЦДОД «СИБ», а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

иных работников МАУ ЦДОД «СИБ», подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора МАУ ЦДОД «СИБ»;

3.10. Отдельным категориям работников МАУ ЦДОД «СИБ» на основании постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МАУ ЦДОД «СИБ», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам МАУ ЦДОД «СИБ» могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

4.2. Выплаты работникам МАУ ЦДОД «СИБ», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МАУ ЦДОД «СИБ», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада),

ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников МАУ ЦДОД «СИБ», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам МАУ ЦДОД «СИБ», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Директор учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам МАУ ЦДОД «СИБ» за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

4.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

4.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

4.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.5. Выплата за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них группах работникам МАУ ЦДОД «СИБ» устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 2000 рублей в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников МАУ ЦДОД «СИБ».

4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МАУ ЦДОД «СИБ» пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

4.9. Отдельным категориям работников МОО на основании постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

5. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата директора учреждения, его заместителей учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов директора, заместителей директора:

5.2.1. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края на основании служебной записки Управления, и не должен быть ниже минимального размера должностного оклада, установленного настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада директора МАУ ЦДОД «СИБ» устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в приложении 9 к отраслевому положению об оплате труда работников.

5.2.3. Отнесение по группам по оплате труда директора учреждения приведены в приложении 9 к отраслевому положению об оплате труда работников.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей директора учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

5.3. С учетом условий труда директору МАУ ЦДОД «СИБ» могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения. Порядок установления стимулирующей надбавки, премирования и оказания материальной помощи, определен в приложении 10 к отраслевому положению об оплате труда работников.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения, его заместителей учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников МАУ ЦДОД «СИБ» (без директора учреждения, его заместителей учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего директора, заместителя директора, на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без директора учреждения, его заместителей).

По решению учредителя директору МАУ ЦДОД «СИБ», его заместителям, на определенный период может устанавливаться предельное соотношение

заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 – для заместителей директора.

5.5. По решению Управления директору МАУ ЦДОД «СИБ» могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются по результатам оценки эффективности деятельности руководителя учреждения с учетом утвержденных критериев оценки деятельности руководителя учреждения.

Критерии оценки деятельности руководителя МАУ ЦДОД «СИБ» определяются по типу образовательного учреждения и устанавливаются в приложении 11 к настоящему Положению.

5.6. Директор учреждения, заместители директора наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда директора учреждения и заместителей директора за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться директором учреждения, определяется Управлением, заместителями директора – директором учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к Приказу № 1601.

5.7. Директору МАУ ЦДОД «СИБ» по решению Управления могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности МАУ ЦДОД «СИБ» в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы МАУ ЦДОД «СИБ», установленными в приложении 11 к отраслевому Положению об оплате труда.

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника МАУ ЦДОД «СИБ» на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника МАУ ЦДОД «СИБ» не распространяются положения настоящего раздела.

В распоряжении о возложении временного исполнения обязанности директора учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником МАУ ЦДОД «СИБ» с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МАУ ЦДОД «СИБ» (в том числе директору учреждения, его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

директору учреждения – правовым актом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи администрации муниципального образования городской округ город курорт Сочи Краснодарского края;

работников МАУ ЦДОД «СИБ» (за исключением директора учреждения) – локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

директора учреждения – на основании заявления директора учреждения об оказании материальной помощи согласованного с начальником управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения;

работников МАУ ЦДОД «СИБ» (за исключением директора учреждения) – директор учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников МАУ ЦДОД «СИБ», отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда МАУ ЦДОД «СИБ» выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника МАУ ЦДОД «СИБ», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник МАУ ЦДОД «СИБ» не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником МАУ ЦДОД «СИБ» в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику МАУ ЦДОД «СИБ» по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников МАУ ЦДОД «СИБ» директором учреждения формируется штатное расписание.

Штатное расписание, внесение изменений в штатное расписание утверждаются приказом директора МАУ ЦДОД «СИБ».

Штатное расписание согласовывается с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении МАУ ЦДОД «СИБ».

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям МАУ ЦДОД «СИБ», сформированным в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников МАУ ЦДОД «СИБ», численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам МАУ ЦДОД «СИБ», трудоустроенным на штатные должности.

Структура и штатная численность в форме отдельного документа для МОО не предусмотрена.

6.4. Численный состав работников МАУ ЦДОД «СИБ» должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.5. Показатели эффективности деятельности педагогических работников МАУ ЦДОД «СИБ»:

Должность – «Педагог дополнительного образования»

№ п/п	Трудовые функции	Критерии эффективности деятельности	Документы, подтверждающие выполнение показателей	Сроки отчетности	Баллы
Преподавание по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам					
1.	Организация деятельности учащихся, направленной на освоение дополнительных программ	Набор учащихся на обучение по программам дополнительного образования	План комплектования на текущий год, список учащихся (по утвержденной форме), личные дела учащихся (с комплектом необходимых документов) Акты (справки) приемки	05 сентября	
				2 раза в год (сентябрь/январь)	
				Сформированы полностью	
				Сформированы частично	1

			документации педагога дополнительного образования. Своевременная обработка заявок в АИС Навигатор	Не сформированы в полном объеме и соответствующем качестве по состоянию на отчетную дату.	- 2
		Укомплектованность групп в соответствии с комплектованием; Сохранность контингента учащихся на весь срок освоения дополнительных программ (программ учебных курсов, модулей)	Справки о проверки комплектования; о сохранности контингента учащихся: В- посещаемость занятий не менее 90%	1 раз в полугодие	2
	С- посещаемость занятий 60%-80%		1		
	Н – посещаемость занятий ниже 60%		0		
		Оснащение учебного помещения методическими пособиями, формирование его предметно-пространственной среды; обеспечивающей освоение программ дополнительного образования	Наличие паспорта учебного кабинета к началу учебного году в соответствии с требованиями	2 раза в год	2
2.	Организация досуговой деятельности учащихся в процессе реализации программ дополнительного образования	Организация подготовки досуговых мероприятий	Положения конкурсов, фестивалей, соревнований	1 раз в полугодие	1
		Проведение досуговых мероприятий	Приказы, справка-отчет о проведении досуговых мероприятий на уровне творческого объединения, Центра, района, города	1 раз в полугодие	1
3.	Педагогический контроль и оценка освоения дополнительных программ	Контроль и оценка освоения ДОО программ, в том числе в рамках установленных форм аттестации (при их наличии)	Оценочные материалы по каждой теме учебно-тематического плана ДОО программы (тесты, контрольные задания, викторины и т.п.). Диагностические срезы с результатами обработки оценочных материалов (тестов, контрольных заданий и т.п.)	1 раз в полугодие	2
		Фиксация и оценка динамики подготовленности и мотивации учащихся в процессе освоения ДОО программ	Диагностические карты достижений учащихся, карты контроля развития учащихся, портфолио учащихся	1 раз в полугодие	2
		Анализ и интерпретация результатов педагогического контроля и оценки	Аналитические материалы педагогического мониторинга (таблицы показателей учащихся)	1 раз в полугодие	2
4.	Разработка программно-методического обеспечения	Разработка ДОО программ (программ учебных курсов, дисциплин, модулей) и	ДОО программа (авторская, модифицированная, инновационная,	1 раз в год	2 балла за каждую

	реализации ДОО программ	учебно-методических материалов для их реализации	адаптированная), программа учебных курсов, дисциплин, модулей, учебно-методические материалы в соответствии с нормативными требованиями. (не более 10 баллов)		програ мму
		Ведение документации, обеспечивающей реализацию ДОО программ (программ учебных курсов, дисциплин, модулей)	Календарный учебный график, журнал учета работы педагога дополнительного образования, выполнение плана воспитательной работы	В течение года	2
			Ведение электронного журнала в АИС Навигатор	В течение года	1
5.	Осуществление доступности качественного образования	Организация обучения детей с ОВЗ	Наличие утвержденной директором адаптированной программы, либо индивидуального маршрута для ребенка с ОВЗ.	1 раз в год	2
			Документы, подтверждающие вовлечение в деятельность объединения детей с ОВЗ и организацию работы с ними (приказ о зачислении учащихся в объединение) (не более 3 баллов)	В течение года	1 за каждого учащегося
		Организация обучения детей и подростков, находящихся на различных видах учета. Организация индивидуальной программы деятельности с детьми и подростками, находящимися на различных видах учета	Приказ о зачислении учащегося в объединение. Наличие утвержденной директором программы деятельности с детьми и подростками, находящимися на различных видах учета (не более 3 баллов)	В течение года	1 за каждого учащегося
Выявление и развитие у учащихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой деятельности					
6.	Участие учащихся в конкурсах, соревнованиях	Результативность (количество победителей и призеров) участия учащихся в конкурсных мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.д.) различного уровня (интернет-конкурсы):	Копии грамот, дипломов, приказов или другие документы, подтверждающие победы и призовые места (баллы за грамоты, дипломы суммируются за разные конкурсы не зависимо от количества участников) (не более 8 баллов)	1 раз в полугодие	
		муниципальный			0,5
		региональный			1
		федеральный			1,5
		международный	2		
	Результативность (количество победителей и призеров) участия	Копии грамот, дипломов, приказов или другие документы,	1 раз в полугодие		

		<p>учащихся в конкурсных мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.д.) различного уровня</p> <p>(очные):</p> <p>муниципальный</p> <p>зональный</p> <p>региональный</p> <p>федеральный</p> <p>международный</p>	<p>подтверждающие победы и призовые места (баллы за грамоты, дипломы суммируются за разные конкурсы не зависимо от количества участников)</p> <p>(не более 10 баллов)</p>		<p>2</p> <p>2,5</p> <p>3</p> <p>3,5</p> <p>4</p>
		<p>Организация исследовательской и проектной деятельности учащихся (победы и призовые места в конкурсах, олимпиадах) различного уровня</p> <p>(очные):</p> <p>муниципальный</p> <p>зональный</p> <p>региональный</p> <p>федеральный</p> <p>международный</p>	<p>Копии грамот, дипломов, приказов или другие документы, подтверждающие победы и призовые места (баллы за грамоты, дипломы суммируются за разные конкурсы не зависимо от количества участников)</p> <p>(не более 12)</p>	1 раз в полугодие	<p>2</p> <p>2,5</p> <p>3</p> <p>3,5</p> <p>4</p>
		<p>Присвоение звания: «Образцовый коллектив», «Народный коллектив», получение учащимися грантов по профилю деятельности педагога</p>	<p>Копии приказов, сертификаты, дипломы, подтверждающие достижения учащихся</p>	1 раз в полугодие	5
		<p>Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям ДОО программ</p>	<p>Мониторинг дальнейшего образования выпускников объединений Центра (предоставляет педагог), справки из учебного заведения среднего и высшего профессионального образования, подтверждающие факт учебы по профилю</p> <p>(не более 6 баллов)</p>	1 раз в год	2 за каждого студента
	<p>Результаты участия учащихся в проектной (социально-значимой) деятельности.</p>	<p>Разработка и реализация в совместной деятельности с обучающимися социально-значимых проектов различной направленности</p>	<p>Проект (срок реализации не менее 2-3 месяца).</p>	1 раз в полугодие	1
				<p>Разработка проекта</p> <p>Реализация проекта</p>	2
	<p>Результативность деятельности педагогического работника в профессиональном сообществе</p>				
7.	<p>Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства</p>	<p>Результаты достижений педагогических работников в конкурсных мероприятиях, программах,</p>	<p>Копия приказа, диплома, подтверждающая результат участия (при победе в различных конкурсах баллы суммируются)</p>	1 раз в полугодие	

	инновационных проектах, имеющих профессиональное значение (первые места, очные, заочные):	(не более 30)			
	Муниципальный			5	
	Региональный			10	
	Федеральный			15	
	Результаты достижений педагогических работников в конкурсных мероприятиях, программах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение (призовые места, очные, заочные):				
	Муниципальный			3	
	Региональный			6	
	Федеральный			9	
	Результаты достижений педагогических работников в профессиональных конкурсах педагогических разработок (первые места, очные, заочные):			Копия приказа, диплома, подтверждающая результат участия (при победе в различных конкурсах баллы суммируются) (не более 30)	1 раз в полугодие
	Муниципальный	3			
	Региональный	6			
	Федеральный	9			
	Международные	12			
	Результаты достижений педагогических работников в профессиональных конкурсах педагогических разработок (призовые места, очные, заочные):	Копия приказа, диплома, подтверждающая результат участия (при победе в различных конкурсах баллы суммируются) (не более 30)	1 раз в полугодие		
Муниципальный	3				
Региональный	6				
Федеральный	9				
Международный	12				
Результаты достижений педагогических работников в профессиональных конкурсах, конкурсах педагогических разработок, проводимых независимыми организациями в сети	Копия приказа, диплома, подтверждающая результат участия (при победе в различных конкурсах баллы суммируются) (не более 4 баллов)	1 раз в полугодие	2		

		Интернет (победы, призовые места)			
		Ведение рубрики на сайте Центра или на своем личном сайте	Ссылка на рубрику на сайте	1 раз в полугодие	2
	Личный вклад в повышение качества образования и транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности				
8.	Участие педагогического работника в экспертной и организационно-методической деятельности	Экспертная деятельность в экспертных группах, жюри: предметные олимпиады, соревнования, конкурсы; разработка и оценка методических и иных материалов, апробация новых учебно-методических комплексов (очно):	Документы с реквизитами (копии приказов, справки, сертификаты, протоколы), подтверждающие экспертную деятельность (за каждое участие баллы суммируются) (не более 5)	1 раз в полугодие	
На уровне Центра		1			
Муниципальный		1,5			
Зональный		2			
Региональный		2,5			
Федеральный		3			
Международный		3,5			
9.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Результаты распространения собственного педагогического опыта на различных уровнях (очно):	Документы (копии приказов, сертификаты, копии программ методических мероприятий, подтверждающие участие в проведении мастер-классов, семинаров, вебинаров, фестивалей, выставок педагогического мастерства) (за каждое выступление баллы суммируются) (не более 6)	1 раз в полугодие	
На уровне Центра		0,5			
Районный		1			
Муниципальный		1,5			
Зональный		2			
Региональный		2,5			
Федеральный		3			
Международный		3,5			
Результаты распространения собственного педагогического опыта в сети Интернет		Документы (копии приказов, сертификаты, копии программ методических мероприятий, подтверждающие участие в проведении мероприятий педагогического мастерства)	Наличие отсутствие	1 0	
Публикации педагогических разработок и методических материалов в СМИ, в профессиональных электронных изданиях, в сборниках статей научно-практических конференций, в сборниках научных материалов		Документы (сертификаты, свидетельства о публикации) (не более 4 баллов)	1 раз в полугодие	2 за каждую	
Публикации в сетевых	Документы (сертификаты,	1 раз в	0,5 за		

		изданиях сети Интернет	свидетельства о публикации) (не более 1 балла)	полугодие	каждо ю
10.	Общественное признание деятельности объединения и оценка потребителей образовательных услуг	Наличие положительных публикаций в СМИ о деятельности педагога, положительных отзывов в АИС «Навигатор», благодарственных писем от организаторов конкурсов, соревнований, фестивалей различных уровней	Копии статей в СМИ о деятельности педагога, объединения. Положительные отзывы в АИС «Навигатор», копии благодарственных писем от организаторов конкурсов, соревнований, фестивалей различных уровней.	Наличие	1
		Отсутствие	0		
		Награды за успехи в профессиональной деятельности. Грамоты и благодарности:	Копии документов, подтверждающих наличие наград, званий (отраслевых знаков отличия) по профилю деятельности	1 раз в год	
		Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края			4
Начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края	2				

Максимально – 200 баллов

Должность – «Методист»

№ п/п	Критерии оценки	Показатели	Сроки отчетности	Оценка	Баллы
				Уровень достижения показателя	норматив
1. Результаты организации образовательного процесса и освоения обучающимися дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ (далее – ДООП)					
1.1.	Методическое и организационное сопровождение участников (обучающихся и педагогических работников) конкурсов, фестивалей, имеющих официальный статус на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях	Результаты участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях конференциях, фестивалях (лауреат, первые и призовые места) обучающихся, участие обучающихся в независимых сертифицированных конкурсах в сети интернет, в консультировании которых принял участие методист: результативность участия педагогических	1 раз в по лугодие	Подготовка пакета документов в соответствии с Положением конкурс (за каждый проект, в профессиональных конкурса педагогических работников - за каждый этап)	1
				Очное сопровождение участия в мероприятии	1
				Наличие победителей (1-е место) или призеров, лауреатов (2-е и 3-е место) на уровнях:	
				- районном;	1

№ п/п	Критерии оценки	Показатели	Сроки отчетности	Оценка	Баллы
				Уровень достижения показателя	норматив
		работников в профессиональных конкурса-х и в конкурсах методических разработок, практическую помощь которым оказал методист		- муниципальном;	2
				- региональном;	3
				- федеральном,	4
				- международном	5
				При подсчете баллы учитываются за каждый проект, номер, выступление, творческую работу, но не более 15 баллов	
1.2.	Методическое сопровождение участия обучающихся в проектной (социально-значимой) деятельности.	Разработка и реализация в совместной деятельности с обучающимися социально-значимых проектов различной направленности (срок реализации каждого не менее 2-3 месяца).	1 раз в полугодие	Разработка проекта	2
				Реализация проекта.	4
1.3.	Методическое сопровождение педагогических работников по обобщению и распространению продуктивного опыта	Результаты распространения на различных уровнях в различных формах (выступления, проведение мастер-классов, открытых занятий, занятий в системе дополнительного профессионального образования, размещение передового педагогического опыта в муниципальном, региональном банках данных) продуктивного опыта профессиональной деятельности педагогических работников, подготовленных методистом	1 раз в полугодие	За мероприятие на уровнях:	
				- образовательной организации	1
				- районном;	1,5
				- муниципальном;	2
				- региональном;	3
				Размещение передового педагогического опыта:	
				- муниципальном банке	5
				- в региональном банке	7
				(не более 9)	
1.4.	Методическое сопровождение педагогических работников по совершенствованию учебно-методической базы образовательной	Результаты консультирования педагогических работников: определение содержания, разработка, рецензирование и	1 раз в полугодие	За каждый разработанный, рецензированный и утвержденный при участии методиста материал	1
				(не более 4)	

№ п/п	Критерии оценки	Показатели	Сроки отчетности	Оценка	Баллы
				Уровень достижения показателя	норматив
	организации	подготовка к утверждению учебно-методических материалов, разработка рабочих образовательных (предметных) программ, (модулей) по дисциплинам и учебным курсам, подготовка рецензии, отзыва			
1.5.	Организация работы по формированию портфолио педагогов дополнительного образования	Совершенствование металлического и организационного сопровождения деятельности педагогических работников	1 раз в полугодие	Формирование Портфолио (новый педагог)	1
				Обновление данных в Портфолио, консультации в заполнении оценочного листа по критериям оценки эффективности деятельности педагогических работников, подготовка аттестационных документов	1
1.6.	Аналитическая деятельность методиста	Подготовка и ведение документов: мониторинг профессиональных и информационных потребностей работников системы образования, создание базы данных о педагогических работниках Центра, изучение и анализ методической деятельности в Центре, определение направлений ее совершенствования	1 раз в полугодие	Разработка одного из документов, обработка данных о коллективе:	
				- на уровне организации:	0,5
				- аналитическая справка, отчет и др.	1
				- участие в разработке комплексного документа (программы развития, отчета о самообследовании, программы деятельности и др.)	1,5
				- на муниципальном уровне	2
(не более 6)					
2. Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования и транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности					
2.1.	Развитие различных организационных форм педагогических сообществ	Организация и координирование работы методических объединений, педагогических работников, творческих,	1 раз в полугодие	За каждую организационную форму педагогического сообщества (не более 1)	0,5

№ п/п	Критерии оценки	Показатели	Сроки отчетности	Оценка	Баллы
				Уровень достижения показателя	норматив
		проблемных групп, наставничества, педагогических клубов, школы молодых педагогов, творческих союзов, профессиональных организаций и т.п.			
2.2.	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности	Результаты распространения опыта профессиональной деятельности на различных уровнях в форме выступлений, мастер-классов, открытых уроков, занятий в системе образования (дополнительного профессионального образования)	1 раз в полугодие	Очное участие в мероприятии на уровнях:	
				- организации,	1
				- районном;	2
				- муниципальном;	4
				- региональном;	6
		- федеральном,	7		
- международном	8				
		Размещение передового педагогического опыта в муниципальном, региональном банках.	1 раз в полугодие	Муниципальный банк:	2
				Региональный банк	3
2.3.	Инновационная и экспериментальная деятельность в профессиональной области	Результат личного участия в деятельности инновационных (экспериментальных) площадок муниципального, регионального или федерального уровней, определённых приказом муниципального органа управления образованием, министерства образования науки и молодёжной политики Краснодарского края или Министерства образования и науки РФ.	1 раз в полугодие	1. Представление результатов инновационной деятельности (разработка и защита проекта) на уровнях:	
				- муниципальном;	2
				- региональном;	3
				- федеральном.	5
				2. Участие в мероприятиях инновационной направленности (проведение обучающих мастер-классов, круглых столов, тренингов, методических семинаров, фестивалей и др. (за каждое мероприятие):	
				- на уровне организации	1,5
				- районном	2
				- муниципальном	2,5
				- региональном.	4
3. Разработка ДООП в рамках	5				

№ п/п	Критерии оценки	Показатели	Сроки отчетности	Оценка	Баллы
				Уровень достижения показателя	норматив
				инновационного проекта.	
				4. Разработка методического инструментария по организации, проведению мероприятий, учебных занятий в рамках инновационного проекта.	1,5
				5. Организация набора обучающихся в платную группу	1
				6. Публикации по теме инновационного проекта:	
				- в сети Интернет (за каждую, но не более трёх)	1
				- в сборниках научных конференций, рецензируемых печатных изданиях	3
				- в рецензируемых печатных изданиях.	4
				7. Положительные внешние рецензии на материалы, разработанные в рамках реализации инновационного проекта	2
				8. Деятельность по привлечению новых сетевых и социальных партнеров (заключение соглашения (договора) о сетевом взаимодействии, социальном партнёрстве с иными предприятиями, учреждениями в рамках инновационного проекта).	1
				(не более 14)	
2.4.	Участие педагогического работника в экспертной организационно-методической	Экспертная деятельность в экспертных группах жюри: предметные олимпиады, соревнования и	1 раз в полугодие	Экспертная деятельность в экспертных группах, жюри на уровнях:	
				- муниципальном;	2
				- региональном;	3

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Показатели	Сроки отчетности	Оценка	Баллы
				Уровень достижения показателя	норматив
				-федеральном.	4
		конкурсы; аттестация педагогических работников; аккредитация; разработка и оценка методических и иных материалов апробация новых учебно-методических комплексов. Организационно-методическая деятельность: руководитель методического объединения, творческой группы, педагогической лаборатории, мастерской, стажировочной либо апробационной площадки, площадки передового педагогического опыта; член регионального (федерального) методического объединения.		(не более 7)	
3. Результативность деятельности педагогического работника в профессиональном сообществе					
3.1.	Результаты участия педагогического работника в разработке методического сопровождении образовательного процесса	Наличие педагогических разработок для эффективного освоения образовательной программы: методических разработок и рекомендаций, сборников дидактического или сценарно-методического материала, самостоятельно разработанных не менее 3 видов цифровых образовательных ресурсов (далее ЦОР), других разработок, имеющих положительную рецензию	1 раз в полугодие	Методические разработки в соответствии с рекомендациями Методического совета - по блоку (модулю) ДООП, имеющие рецензию на уровнях:	
				- образовательной организации;	1
				муниципальном (рецензия территориальной методической службы (далее ТМС)	2
				- региональном (рецензия ГБОУ ИРО Краснодарского края, профессиональной образовательной организации (далее ПОО) региона.	3

№ п/п	Критерии оценки	Показатели	Сроки отчетности	Оценка	Баллы
				Уровень достижения показателя	норматив
		<p>Публикация педагогических разработок и методических материалов в СМИ, в профессиональных электронных изданиях (наличие сертификата или свидетельства о публикации) в сборниках статей научно-практических конференций, в сборниках научных материалов</p>		<p>Публикации в соответствии рекомендациями Методического совета на уровнях:</p>	
				- муниципальном;	2
				- региональном;	3
				- федеральном,	4
		- международном	5		
		<p>Публикации в сетевых изданиях в сети Интернет (при наличии сертификата или свидетельства о публикации).</p>		<p>Публикации в сетевых изданиях, в том числе при наличии рекомендаций Методического совета Центра (не более 2 баллов).</p>	0,5
3.2.	<p>Участие в формировании электронных баз данных в АИС «Сетевой город», «Навигатор»</p>	<p>Ведение электронного журнала, оформление документации в электронном виде, подготовка КТП в соответствии с требованиями в программе АИС «Сетевой город», «Навигатор»</p>	1 раз в полугодие	Отсутствие замечаний	1
				Наличие замечаний	-2
3.3.	<p>Дополнительная консультативно-методическая деятельность</p>	<p>Работа в качестве наставника молодых педагогов, руководителя педагогической практики.</p>	1 раз в полугодие	<p>Исполнение функций наставника, руководителя педагогической практики (за каждого закрепленного за наставником работника, практиканта) (не более 6)</p>	2
3.4.	<p>Посещение открытых занятий педагогических работников</p>	<p>Подготовка отзыва о посещении учебного занятия педагогическим работником</p>	1 раз в полугодие	<p>Посещение учебных занятий других педагогов (баллы начисляются за одно посещение при наличии отзыва) (не более 2)</p>	0,5
3.5.	<p>Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах</p>	<p>Результаты участия и достижения (участник, лауреат; первые и призовые места)</p>	1 раз в полугодие	<p>1.1. Участие в профессиональных конкурсах, рекомендованных к участию УОН на</p>	

№ п/п	Критерии оценки	Показатели	Сроки отчетности	Оценка	Баллы
				Уровень достижения показателя	норматив
		педагогических работников в профессиональных конкурсах, проводимых по приказам Министерства образования и науки РФ, министерства образования науки и молодежной политики Краснодарского края, муниципального органа управления образованием, а так		уровнях (за каждый этап):	
				- муниципальном;	3
				- региональном;	4
				- федеральном,	5
				1.2. Призер или лауреат на уровнях:	
				- муниципальном;	4
				- региональном;	5
				- федеральном,	6
				1.3. Победитель на уровнях:	
				- муниципальном;	5
				- региональном;	6
				- федеральном	7
2.1.. Участие педагогического работника в иных профессиональных конкурсах, в том числе в сети Интернет	2				
2.2. Призер иных профессиональных конкурсов, в том числе в сети Интернет	1,5				
3.6.	Повышение квалификации по профилю (направлению) деятельности педагогического работника	Результаты повышения квалификации (курсы) по профилю деятельности	1 раз в полугодие	Повышение квалификации:	
				1.1. По заявке в УОН (на базе ИРО, Регионального модельного центра, Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и др.)	
				- курсы (от 16 часов)	2
				- вебинары	2
				1.2. По инициативе педагогического работника, в том числе в сети Интернет	
				- курсы (от 16 часов)	1
- вебинары	1				
3.7.	Награды и успехи в профессиональной деятельности	Наличие наград, отраслевых знаков отличия за успехи в профессиональной деятельности, наличие ученой	1 раз в полугодие	Грамоты и благодарности:	
				- министерства образования, и молодежной политики	4

№ п/п	Критерии оценки	Показатели степени, звания	Сроки отчетности	Оценка	Баллы
				Уровень достижения показателя	норматив
				Краснодарского края,	
				- отраслевых министерств,	3
				- муниципального органа управления образованием, муниципального органа исполнительной власти,	2
				- Краснодарской краевой /городской территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.	1,5
				- районного муниципального органа исполнительной власти,	1
				- общественных и сетевых организаций, социальных партнеров	1
				(не более 10)	
4. Личный вклад педагогического работника в формирование и укрепление положительного имиджа Центра					
4.1.	Участие в культурно-массовых мероприятиях	Участие педагогического работника в организации и проведении культурно-массовых мероприятий	1 раз в полугодие	1. Участие педагога в организации и проведении мероприятий на уровнях:	
				- Центра	1
				- районном;	2
				- муниципальном;	2
- региональном.	3				
4.2.	Подготовка педагогического работника и обучающихся к участию в мероприятиях различного уровня и содержания	Организация подготовительной работы педагогического работника и обучающихся для участия в мероприятиях различного уровня и содержания	1 раз в полугодие	1. Организация работы педагогического работника при подготовке к профессиональным конкурсам:	
				- в профессиональных конкурсах, рекомендованных к участию УОН	4
				- в иных профессиональных конкурсах, в том числе в сети Интернет	1

№ п/п	Критерии оценки	Показатели	Сроки отчетности	Оценка	Баллы
				Уровень достижения показателя	норматив
				2. Организация работы с учащимися по подготовке к участию в мероприятиях: - при подготовке к мероприятиям	2
4.3.	Использование ресурсов Интернет и социальных сетей в профессиональной деятельности педагогического работника в целях продвижении деятельности Центра	Участие в продвижении деятельности Центра	1 раз в полугодие	1. Участие в публикации новостей на сайте Центра (за каждую публикацию с фотоотчетом)	0,5
				2. Ведение рубрики на сайте Центра	1
				3. Ведение личной страницы, профиля, аккаунта объединения с размещением информации о деятельности Центра (объединения)	1
				4. Распространение информации по просьбе администрации Центра в социальных сетях менеджерах, чатах с родителями обучающихся (за каждый репост)	1
4.4.	Удовлетворённость детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации ДООП, качеством проведения культурно-досуговых мероприятий	Организация мониторинга уровня удовлетворенности качеством образования при реализации ДООП	1 раз в полугодие	Организация мониторингов по удовлетворённости качеством услуг	1
				Отсутствие жалоб от родителей (законных представителей)	1
				Наличие жалоб от родителей (законных представителей)	-1
4.5.	Повышение качества обеспечения санитарно-гигиенических и иных норм и требований к организации учебного процесса в учебных помещениях Центра, участие в хозяйственных мероприятиях по заданию руководства Центра	Участие в мероприятиях по санитарному состоянию, оснащению учебного помещения методическими пособиями, формированию его предметно-пространственной среды, обеспечивающей освоение образовательной программы	1 раз в полугодие	Выполнение норм и требований, в соответствии с Приказом директора, актами	1
				Невыполнение норм и требований, в соответствии с Приказом директора, актами	-1
		Участие в		Участие в	

№ п/п	Критерии оценки	Показатели	Сроки отчетности	Оценка	Баллы
				Уровень достижения показателя	норматив
		хозяйственной деятельности Центра - субботниках, текущем ремонте, генеральной уборке и др. мероприятиях		мероприятиях хозяйственной деятельности:	
				- уровень организации	1
				- городской уровень	2
4.6.	Качественное обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся, осваивающих ДООП	Проведение родительских собраний, индивидуальных и групповых встреч (консультаций) с родителями (законными представителями) обучающихся	1 раз в полугодие	Проведение (выступление) собрания родителей (законных представителей) учащихся	2
				Проведение индивидуальной встречи (консультации) с родителями (законными представителями) учащихся	2
		Организация совместной деятельности детей и взрослых при проведении занятий и досуговых мероприятий		Организация совместной деятельности детей и взрослых при проведении занятий и досуговых мероприятий (за каждое мероприятие).	2
4.7.	Обеспечение участия в тематических мероприятиях для педагогических работников Центра	Участие в тематических мероприятиях для педагогических работников Центра	1 раз в полугодие	Организация тематических мероприятий для педагогических работников Центра	2
4.10	Выполнение срочных работ, поручений, не связанных с прямыми функциональными обязанностями педагогического работника	Участие в выполнении срочных работ, поручений, не связанных с прямыми функциональными обязанностями педагогического работника	1 раз в полугодие	За каждое поручение разового характера (не более 10)	2
				За поручения систематического характера	4

Должность – «Педагог-организатор»

№ п/п	Трудовые функции	Критерии эффективности деятельности	Документы, подтверждающие выполнение показателей	Сроки отчетности	Баллы
Результаты организации учебно-воспитательного процесса и освоения учащимися дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ					

1.	Организация, проведение и сопровождение массовых мероприятий в том числе в каникулярное время	Качество оформленного пакета документов, включая план подготовки, положение, сценарий	Положение, сценарий, аналитические материалы о проведении мероприятия, регистрационные листы, пресс-релиз, отчет об итогах мероприятия в социальных сетях и на сайте Центра (баллы суммируются) (не более 10 баллов)	1 раз в полугодие	
		Организация культурно-массовых мероприятий на уровне: Центра			2
		города			4
2.	Организация работы с детьми с особыми потребностями в образовании (ОВЗ, состоящими на различных видах учета, одаренными детьми)	Качество оформленного пакета документов, включая план подготовки, положение, сценарий	Положение, сценарий, аналитические материалы о проведении мероприятия, регистрационные листы, пресс-релиз, отчет об итогах мероприятия в социальных сетях и на сайте Центра (баллы суммируются) (не более 10 баллов)	1 раз в полугодие	
		Организация культурно-массовых мероприятий на уровне: Центра			2
		Других образовательных организаций			3
		Города			5
3.	Организация мероприятий в рамках сетевого взаимодействия и социального партнерства	Качество оформленного пакета документов, включая план подготовки, положение, сценарий	Положение, сценарий, аналитические материалы о проведении мероприятия, регистрационные листы, пресс-релиз, отчет об итогах мероприятия в социальных сетях и на сайте Центра (не более 6)	1 раз в полугодие	2 за каждое
4.	Активная работа по профилактике детской преступности, беспризорности, алкоголизма, табакокурения, ПДД, формирования общей культуры обучающихся	Организация воспитательных мероприятий, акций, конкурсов, встреч с работниками правоохранительных органов, медицинских учреждений пр.	аналитические материалы о проведении мероприятия, пресс-релиз, заметка об итогах мероприятия в социальных сетях и на сайте Центра (не более 6)	1 раз в полугодие	2 за каждое
Результативность профессиональной деятельности по выявлению и развитию у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности					
б.	Результаты участия учащихся в проектной	1. Разработка социально-значимых акций,	Проект (баллы суммируются)	1 раз в полугодие	

	(социально-значимой) деятельности.	проектов на уровне:	(не более 17)		
		районном,			3
		городском			5
		краевом			7
		2. Реализация социально-значимых акций, проектов на уровне:			
		районном,			4
		городском			6
		краевом			8
Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования и транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности					
7	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности	Результаты распространения опыта профессиональной деятельности на различных уровнях в форме выступлений, мастер-классов Участие на уровнях:	(не более 18)	1 раз в полугодие	
		Центра			1
		Района			2
		Города			4
		Края			6
		РФ			8
		Размещение передового педагогического опыта в муниципальном, региональном банках:	(не более 18)	1 раз в полугодие	
		Муниципальный банк:			2
		Региональный банк			4
8.	Инновационная и экспериментальная деятельность в профессиональной области	Результат личного участия в деятельности инновационных (экспериментальных) площадок муниципального, регионального или федерального уровней, определённых приказом муниципального органа управления образованием, министерства образования науки и молодёжной политики Краснодарского края или Министерства	(не более 21)	1 раз в год	

	образования и науки РФ:			
	1. Представление результатов инновационной деятельности (разработка и защита проекта) на уровнях:			
	муниципальном;			4
	региональном;			7
	федеральном.			10
	2. Участие в мероприятиях инновационной направленности (проведение обучающих мастер-классов, круглых столов, тренингов, методических семинаров, фестивалей и др.	Приказ, справка (баллы суммируются): (не более 20)	1 раз в год	
	на уровне организации			2
	районном			4
	муниципальном			6
	региональном.			8
	3. Разработка ДООП в рамках инновационного проекта.	ДОО программы		2
	4. Разработка методического инструментария по организации, проведению мероприятий, учебных занятий в рамках инновационного проекта.			2
	5. Организация набора обучающихся в платную группу (за каждую группу)	Набранная группа учащихся не менее 10 человек		1
	6. Публикации по теме инновационного проекта:			
	в сети Интернет	Публикация (не более трёх)		0,5
	в сборниках научных конференций, нерцензируемых печатных изданиях	Публикация (не более трёх)		1
	в рецензируемых печатных изданиях.	публикация		1
	7. Положительные	рецензия		1

		внешние рецензии на материалы, разработанные в рамках реализации инновационного проекта			
		8. Деятельность по привлечению новых сетевых и социальных партнеров (заключение соглашения (договора) о сетевом взаимодействии, социальном партнёрстве с иными предприятиями учреждениями в рамках инновационного проекта).	Договор о сетевом взаимодействии		1
8.	Участие педагогического работника в экспертной и организационно-методической деятельности	Экспертная деятельность в экспертных группах, жюри: предметные олимпиады, соревнования, конкурсы; разработка и оценка методических и иных материалов, апробация новых учебно-методических комплексов (очно) : На уровне Центра Муниципальный Зональный Региональный Федеральный Международный	Документы с реквизитами (копии приказов, справки, сертификаты, протоколы), подтверждающие экспертную деятельность (за каждое участие баллы суммируются) (не более 5)	1 раз в полугодие	
					1
					1,5
					2
					2,5
					3
					3,5
9.	Повышение качества программно-методического обеспечения ДООП	Разработка ДООП (программ учебных курсов, дисциплин (модулей) и учебно-методических материалов для их реализации: разработка дидактических материалов учебно-методического комплекса по реализуемой ДООП	Программа, УМК	1 раз в полугодие	2
					1
10.	Работа в качестве наставника молодых педагогов,	Исполнение функций наставника,	Договор о практике (не более 4)	1 раз в полугодие	1

	руководителя педагогической практики.	руководителя педагогической практики (за каждого закрепленного за наставником работника, практиканта)			
11.	Участие во взаимопосещении учебных занятий и мероприятий других педагогических работников	Подготовка отзыва о посещении учебного занятия или мероприятия	Отзыв, заметка в телеграмм-канал	1 раз в полугодие	0,5
Результативность деятельности педагогического работника в профессиональном сообществе					
12	Результаты участия педагогического работника в разработке методического сопровождения образовательного процесса	Наличие педагогических разработок для эффективного освоения образовательной программы: методических разработок и рекомендаций, сборников дидактического или сценарно-методического материала, самостоятельно разработанных не менее 3 видов цифровых образовательных ресурсов (далее ЦОР), других разработок, имеющих положительную рецензию	Методическая разработка, рецензия СЦРО (не более 6)		2 за каждую
13	Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах	Результаты участия и достижения (участник, лауреат; первые и призовые места) педагогических работников в профессиональных конкурсах, проводимых по приказам Министерства образования и науки РФ, министерства образования науки и молодежной политики Краснодарского края, муниципального органа управления	Приказ, диплом (баллы суммируются) (не более 27)		

		образованием:			
		1.1. участие на уровнях:			
		- муниципальном;			1
		- региональном;			2
		- федеральном,			4
		1.2. Призер или лауреат на уровнях:			
		- муниципальном;			4
		- региональном;			6
		- федеральном,			8
		1.3. Победитель на уровнях:			
		- муниципальном;			6
		- региональном;			8
		- федеральном			10
		2.1. Победитель в иных профессиональных конкурсах, в том числе в сети Интернет			2
		2.2. Призер иных профессиональных конкурсов, в том числе в сети Интернет			1
14	Повышение квалификации по профилю (направлению) деятельности педагогического работника	Результаты повышения квалификации (курсы) по профилю деятельности от 16 часов	Свидетельство (не более 1)	1 раз в год	0,5
15	Награды и успехи в профессиональной деятельности	Награды за успехи в профессиональной деятельности. Грамоты и благодарности:	Копии документов, подтверждающих наличие наград, званий (отраслевых знаков отличия) по профилю деятельности	1 раз в год	
	Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края	4			
	Начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края	2			
Личный вклад педагогического работника в формирование и укрепление положительного имиджа Центра					

16	Использование ресурсов Интернет и социальных сетей в профессиональной деятельности педагогического работника в целях продвижении деятельности Центра	Участие в продвижении деятельности Центра: 1. Участие в публикации новостей на сайте Центра и в социальных сетях (за каждую публикацию с фотоотчетом)	Публикация на сайте и/или в социальных сетях (не более 2 баллов)	1 раз в полугодие	0,5
		2. Ведение рубрики на сайте Центра			1
		3. Ведение личной страницы, профиля, аккаунта объединения с размещением информации о деятельности Центра (объединения)			1
17	Удовлетворённость детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации ДООП, качеством проведения культурно-досуговых мероприятий	Организация мониторинга уровня удовлетворенности качеством образования при реализации ДООП	Анкеты и опросники с анализом результатов	1 раз в полугодие	2
18	Выполнение срочных работ, поручений, не связанных с прямыми функциональными обязанностями педагогического работника	Участие в выполнении срочных работ, поручений, не связанных с прямыми функциональными обязанностями педагогического работника:		1 раз в полугодие	
		За каждое поручение разового характера	Баллы суммируются (не более 10)		2
		За поручения систематического характера			8

Максимально – 200 баллов

Должность – «Педагог-психолог»

№ п/п	Трудовые функции	Критерии эффективности деятельности	Документы, подтверждающие выполнение показателей	Сроки отчетности	Баллы
Результаты организации учебно-воспитательного процесса и освоения учащимися дополнительных общеобразовательных общеразвивающим программ					

1.	Организация и проведение психопросветительских (психопрофилактических) мероприятий по направлениям деятельности	Участие в организации и проведении родительских собраний, мероприятий с учащимися и педагогами	Наличие плана мероприятий, аналитической справки (не более 5 баллов)	1 раз в полугодие	1 за каждое
2.	Организация и проведение коррекционно-развивающей и профилактической работы (индивидуальной/ групповой)	Использование данных, полученных в результате психологической диагностики, для организации и проведения результативной коррекционно-развивающей деятельности. Результативность групповой индивидуальной коррекционно-развивающей работы по актуальным направлениям. Работа проводится по всем направлениям, показатели эффективности коррекционного процесса имеют положительную динамику (не менее 80% детей от общего количества в группе).	Аналитическая справка (не более 4 баллов)	1 раз в полугодие	1 за каждое
4.	Качественное обеспечение консультативной психологической работы с педагогическими кадрами, родителями (законными представителями), обучающимися	Проведение индивидуальной встречи (консультации) с педагогическими работниками-ми, родителями (законными представителями) обучающихся (за каждое мероприятие)	Аналитические материалы (не более 6)	1 раз в полугодие	1 за каждое
5.	Психолого-педагогическое и организационно-методическое сопровождение учащихся и педагогов в конкурсах, иных мероприятиях	Подготовка пакета документов в соответствии с Положением конкурса. Психологическое сопровождение педагогов и учащихся при участии в	Диплом, приказ, наличие победителей (1-е место) или призеров, лауреатов (2-е и 3-е место) на уровнях: (не более 9)	1 раз в полугодие	

		конкурсах, мероприятиях на уровне:			
		- районном;			1
		- муниципальном;			2
		- региональном;			3
		- федеральном,			4
		- международном			5
Результативность профессиональной деятельности по выявлению и развитию у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной,) творческой, физкультурно-спортивной деятельности					
6.	Участие учащихся во всероссийских и международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях.	Очное участие в мероприятии: на уровнях: - муниципальном; - региональном; - федеральном, - международном Участие для обучающихся с ОВЗ.	Наличие победителей (1-е место) или призеров, лауреатов (2-е и 3-е место) на уровнях: (не более 18)	1 раз в полугодие	
					2
					4
					6
					8
					10
7.	Результаты участия обучающихся в проектной (социально-значимой) деятельности.	1. Разработка социально-значимых акций, проектов на уровне: районном, городском краевом 2. Реализация социально-значимых акций, проектов на уровне: районном, городском краевом	Проект (баллы суммируются) (не более 15)	1 раз в полугодие	
					3
					5
					7
					4
					6
					8
Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования и транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности					
8.	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности	Результаты распространения опыта профессиональной деятельности на различных уровнях в форме выступлений, мастер-классов Участие на уровнях: Центра Района Города Края РФ	Справка об участии, сертификат, диплом, приказ (не более 18)	1 раз в полугодие	
					1
					2
					4
					6
					8
9.		Размещение передового педагогического опыта в муниципальном, региональном	Наличие материала в банках	1 раз в полугодие	

		банках:			
		Муниципальный банк:			2
		Региональный банк			4
10.	Инновационная и экспериментальная деятельность в профессиональной области	Результат личного участия в деятельности инновационных (экспериментальных) площадок муниципального, регионального или федерального уровней, определённых приказом муниципального органа управления образованием, Министерства образования науки и молодёжной политики Краснодарского края или Министерства образования и науки РФ:	Приказ, справка (баллы суммируются): (не более 21)	1 раз в год	
		1. Представление результатов инновационной деятельности (разработка и защита проекта) на уровнях:			
		муниципальном;			4
		региональном;			7
		федеральном.			10
		2. Участие в мероприятиях инновационной направленности (проведение обучающих мастер-классов, круглых столов, тренингов, методических семинаров, фестивалей и др.	Приказ, справка (баллы суммируются): (не более 20)	1 раз в год	
		на уровне организации			2
		районном			4
		муниципальном			6
		региональном.			8
		3. Разработка ДООП в рамках инновационного проекта.	ДОО программы		2
		4. Разработка методического инструментария по			2

		организации, проведению мероприятий, учебных занятий в рамках инновационного проекта.			
		5. Организация набора обучающихся в платную группу (за каждую группу)	Набранная группа учащихся не менее 10 человек		1
		6. Публикации по теме инновационного проекта:			
		в сети Интернет	Публикация (не более трёх)		0,5
		в сборниках научных конференций, нерцензируемых печатных изданиях	Публикация (не более трёх)		1
		в рецензируемых печатных изданиях.	публикация		1
		7. Положительные внешние рецензии на материалы, разработанные в рамках реализации инновационного проекта	рецензия		1
		8. Деятельность по привлечению новых сетевых и социальных партнеров (заключение соглашения (договора) о сетевом взаимодействии, социальном партнёрстве с иными предприятиями учреждениями в рамках инновационного проекта).	Договор о сетевом взаимодействии		1
11.	Участие педагогического работника в экспертной и организационно-методической деятельности	Экспертная деятельность в экспертных группах, жюри: предметные олимпиады, соревнования, конкурсы; разработка и оценка методических и иных материалов, апробация новых	Документы с реквизитами (копии приказов, справки, сертификаты, протоколы), подтверждающие экспертную деятельность (за каждое участие баллы суммируются) (не более 5)	1 раз в полугодие	

		учебно-методических комплексов (очно):			
		На уровне Центра			1
		Муниципальный			1,5
		Зональный			2
		Региональный			2,5
		Федеральный			3
		Международный			3,5
12.	Повышение качества программно-методического обеспечения ДООП	Разработка ДООП (программ учебных курсов, дисциплин (модулей) и учебно-методических материалов для их реализации: разработка дидактических материалов учебно-методического комплекса по реализуемой ДООП	Программа, УМК	1 раз в полугодие	2 1
13.	Работа в качестве наставника молодых педагогов, руководителя педагогической практики.	Исполнение функций наставника, руководителя педагогической практики (за каждого закрепленного за наставником работника, практиканта)	Приказ (не более 6)	1 раз в полугодие	1
14.	Участие во взаимопосещении учебных занятий и мероприятий других педагогических работников	Подготовка отзыва о посещении учебного занятия или мероприятия	Отзыв, заметка в телеграмм-канал	1 раз в полугодие	0,5
Результативность деятельности педагогического работника в профессиональном сообществе					
15	Результаты участия педагогического работника в разработке методического сопровождении образовательного процесса	Наличие педагогических разработок для эффективного освоения образовательной программы: методических разработок и рекомендаций, сборников дидактического или сценарно-методического материала, самостоятельно разработанных не менее 3 видов цифровых образовательных ресурсов (далее	Методическая разработка, рецензия СЦРО		2

		ЦОР), других разработок, имеющих положительную рецензию			
16	Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах	<p>Результаты участия и достижения (участник, лауреат; первые и призовые места) педагогических работников в профессиональных конкурсах, проводимых по приказам Министерства образования и науки РФ, министерства образования науки и молодежной политики Краснодарского края, муниципального органа управления образованием:</p> <p>1.1. участие на уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальном; - региональном; - федеральном, <p>1.2. Призер или лауреат на уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальном; - региональном; - федеральном, <p>1.3. Победитель на уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальном; - региональном; - федеральном <p>2.1. Победитель в иных профессиональных конкурсах, в том числе в сети Интернет</p> <p>2.2. Призер иных профессиональных конкурсов, в том числе в сети Интернет</p>	<p>Приказ, диплом</p> <p>(баллы суммируются)</p> <p>(не более 27)</p>		
					1
					2
					4
					4
					6
					8
					6
					8
					10
					2
					1
17	Повышение квалификации по профилю (направлению) деятельности педагогического	Результаты повышения квалификации (курсы) по профилю деятельности от 16 часов	Свидетельство (не более 1)	1 раз в год	0,5

	работника				
18	Награды и успехи в профессиональной деятельности	Награды за успехи в профессиональной деятельности. Грамоты и благодарности: Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края Начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края	Копии документов, подтверждающих наличие наград, званий (отраслевых знаков отличия) по профилю деятельности	1 раз в год	4 2
Личный вклад педагогического работника в формирование и укрепление положительного имиджа Центра					
19	Использование ресурсов Интернет и социальных сетей в профессиональной деятельности педагогического работника в целях продвижения деятельности Центра	Участие в продвижении деятельности Центра: 1. Участие в публикации новостей на сайте Центра и в социальных сетях (за каждую публикацию с фотоотчетом) 2. Ведение рубрики на сайте Центра 3. Ведение личной страницы, профиля, аккаунта объединения с размещением информации о деятельности Центра (объединения)	Публикация на сайте и/или в социальных сетях (не более 4 баллов)	1 раз в полугодие	0,5 1 1
20	Удовлетворённость детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации ДООП, качеством проведения культурно-досуговых мероприятий	Организация мониторинга уровня удовлетворенности качеством образования при реализации ДООП	Анкеты и опросники с анализом результатов	1 раз в полугодие	2
21	Выполнение срочных работ,	Участие в выполнении		1 раз в полугодие	

	поручений, не связанных с прямыми функциональными обязанностями педагогического работника	срочных работ, поручений, не связанных с прямыми функциональными обязанностями педагогического работника:			
		За каждое поручение разового характера	Баллы суммируются (не более 10)		2
		За поручения систематического характера			8

Максимально – 200 баллов

Должность – «Социальный педагог»

№ п/п	Трудовые функции	Критерии эффективности деятельности	Документы, подтверждающие выполнение показателей	Сроки отчетности	Баллы
Результаты организации учебно-воспитательного процесса и освоения учащимися дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ					
1.	Организация, проведение и сопровождение массовых мероприятий в том числе в каникулярное время	Качество оформленного пакета документов, включая план подготовки, положение, сценарий	Положение, сценарий, аналитические материалы о проведении мероприятия, регистрационные листы, пресс-релиз, отчет об итогах мероприятия в социальных сетях и на сайте Центра (баллы суммируются) (не более 10 баллов)	1 раз в полугодие	
		Организация культурно-массовых мероприятий на уровне: Центра			2
		города			4
2.	Организация работы с детьми с особыми потребностями в образовании (ОВЗ, состоящими на различных видах учета, одаренными детьми)	Качество оформленного пакета документов, включая план подготовки, положение, сценарий	Положение, сценарий, аналитические материалы о проведении мероприятия, регистрационные листы, пресс-релиз, отчет об итогах мероприятия в социальных сетях и на сайте Центра (баллы суммируются) (не более 10 баллов)	1 раз в полугодие	
		Организация культурно-массовых мероприятий на уровне: Центра			2
		Других образовательных организаций			3
		Города			5
3.	Организация мероприятий в	Качество оформленного	Положение, сценарий,	1 раз в полугодие	2 за каждое

	рамках сетевого взаимодействия и социального партнерства	пакета документов, включая план подготовки, положение, сценарий	аналитические материалы о проведении мероприятия, регистрационные листы, пресс-релиз, отчет об итогах мероприятия в социальных сетях и на сайте Центра (не более 6)			
4.	Активная работа по профилактике детской преступности, беспризорности, алкоголизма, табакокурения, ПДД, формирования общей культуры обучающихся	Организация воспитательных мероприятий, акций, конкурсов, встреч с работниками правоохранительных органов, медицинских учреждений пр.	аналитические материалы о проведении мероприятия, пресс-релиз, заметка об итогах мероприятия в социальных сетях и на сайте Центра (не более 6)	1 раз в полугодие	2 за каждое	
Результативность профессиональной деятельности по выявлению и развитию у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной,) творческой, физкультурно-спортивной деятельности						
6.	Результаты участия учащихся в проектной (социально-значимой) деятельности.	1. Разработка социально-значимых акций, проектов на уровне:	Проект (баллы суммируются) (не более 17)	1 раз в полугодие		
					районном,	3
					городском	5
					краевом	7
		2. Реализация социально-значимых акций, проектов на уровне:			районном,	4
					городском	6
					краевом	8
Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования и транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности						
7	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности	Результаты распространения опыта профессиональной деятельности на различных уровнях в форме выступлений, мастер-классов Участие на уровнях:	Справка об участии, сертификат, диплом, приказ (не более 18)	1 раз в полугодие		
					Центра	1
					Района	2
					Города	4
					Края	6
					РФ	8
	Размещение передового педагогического опыта в муниципальном, региональном	Наличие материала в банках	1 раз в полугодие			

		банках:			
		Муниципальный банк:			2
		Региональный банк			4
8.	Инновационная и экспериментальная деятельность в профессиональной области	Результат личного участия в деятельности инновационных (экспериментальных) площадок муниципального, регионального или федерального уровней, определённых приказом муниципального органа управления образованием, Министерства образования науки и молодёжной политики Краснодарского края или Министерства образования и науки РФ:	Приказ, справка (баллы суммируются): (не более 21)	1 раз в год	
		1. Представление результатов инновационной деятельности (разработка и защита проекта) на уровнях:			
		муниципальном;			4
		региональном;			7
		федеральном.			10
		2. Участие в мероприятиях инновационной направленности (проведение обучающих мастер-классов, круглых столов, тренингов, методических семинаров, фестивалей и др.	Приказ, справка (баллы суммируются): (не более 20)	1 раз в год	
		на уровне организации			2
		районном			4
		муниципальном			6
		региональном.			8
		3. Разработка ДООП в рамках инновационного проекта.	ДОО программы		2
		4. Разработка методического инструментария по			2

		организации, проведению мероприятий, учебных занятий в рамках инновационного проекта.			
		5. Организация набора обучающихся в платную группу (за каждую группу)	Набранная группа учащихся не менее 10 человек		1
		6. Публикации по теме инновационного проекта:			
		в сети Интернет	Публикация (не более трёх)		0,5
		в сборниках научных конференций, нерцензируемых печатных изданиях	Публикация (не более трёх)		1
		в рецензируемых печатных изданиях.	публикация		1
		7. Положительные внешние рецензии на материалы, разработанные в рамках реализации инновационного проекта	рецензия		1
		8. Деятельность по привлечению новых сетевых и социальных партнеров (заключение соглашения (договора) о сетевом взаимодействии, социальном партнёрстве с иными предприятиями учреждениями в рамках инновационного проекта).	Договор о сетевом взаимодействии		1
8.	Участие педагогического работника в экспертной и организационно-методической деятельности	Экспертная деятельность в экспертных группах, жюри: предметные олимпиады, соревнования, конкурсы; разработка и оценка методических и иных материалов, апробация новых	Документы с реквизитами (копии приказов, справки, сертификаты, протоколы), подтверждающие экспертную деятельность (за каждое участие баллы суммируются) (не более 5)	1 раз в полугодие	

		учебно-методических комплексов (очно):			
		На уровне Центра			1
		Муниципальный			1,5
		Зональный			2
		Региональный			2,5
		Федеральный			3
		Международный			3,5
9.	Повышение качества программно-методического обеспечения ДООП	Разработка ДООП (программ учебных курсов, дисциплин (модулей) и учебно-методических материалов для их реализации: разработка дидактических материалов учебно-методического комплекса по реализуемой ДООП	Программа, УМК	1 раз в полугодие	2 1
10.	Работа в качестве наставника молодых педагогов, руководителя педагогической практики.	Исполнение функций наставника, руководителя педагогической практики (за каждого закрепленного за наставником работника, практиканта)	Приказ (не более 4)	1 раз в полугодие	1
11.	Участие во взаимопосещении учебных занятий и мероприятий других педагогических работников	Подготовка отзыва о посещении учебного занятия или мероприятия	Отзыв, заметка в телеграмм-канал	1 раз в полугодие	0,5
Результативность деятельности педагогического работника в профессиональном сообществе					
12	Результаты участия педагогического работника в разработке методического сопровождении образовательного процесса	Наличие педагогических разработок для эффективного освоения образовательной программы: методических разработок и рекомендаций, сборников дидактического или сценарно-методического материала, самостоятельно разработанных не менее 3 видов цифровых образовательных ресурсов (далее	Методическая разработка, рецензия СЦРО (не более 6)		2 за каждую

		ЦОР), других разработок, имеющих положительную рецензию			
13	Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах	<p>Результаты участия и достижения (участник, лауреат; первые и призовые места) педагогических работников в профессиональных конкурсах, проводимых по приказам Министерства образования и науки РФ, министерства образования науки и молодежной политики Краснодарского края, муниципального органа управления образованием:</p> <p>1.1. участие на уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальном; - региональном; - федеральном, <p>1.2. Призер или лауреат на уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальном; - региональном; - федеральном, <p>1.3. Победитель на уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальном; - региональном; - федеральном <p>2.1. Победитель в иных профессиональных конкурсах, в том числе в сети Интернет</p> <p>2.2. Призер иных профессиональных конкурсов, в том</p>	<p>Приказ, диплом (баллы суммируются)</p> <p>(не более 27)</p>		
					1
					2
					4
					4
					6
					8
					6
					8
					10
					2
					1

		числе в сети Интернет				
14	Повышение квалификации по профилю (направлению) деятельности педагогического работника	Результаты повышения квалификации (курсы) по профилю деятельности от 16 часов	Свидетельство (не более 1)	1 раз в год	0,5	
15	Награды и успехи в профессиональной деятельности	Награды за успехи в профессиональной деятельности. Грамоты и благодарности:	Копии документов, подтверждающих наличие наград, званий (отраслевых знаков отличия) по профилю деятельности	1 раз в год		
		Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края				4
		Начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края				2
Личный вклад педагогического работника в формирование и укрепление положительного имиджа Центра						
16	Использование ресурсов Интернет и социальных сетей в профессиональной деятельности педагогического работника в целях продвижения деятельности Центра	Участие в продвижении деятельности Центра:	Публикация на сайте и/или в социальных сетях (не более 2 баллов)	1 раз в полугодие	0,5	
		1. Участие в публикации новостей на сайте Центра и в социальных сетях (за каждую публикацию с фотоотчетом)				1
		2. Ведение рубрики на сайте Центра				1
		3. Ведение личной страницы, профиля, аккаунта объединения с размещением информации о деятельности Центра (объединения)				
17	Удовлетворённость детей и родителей (законных представителей) условиями и	Организация мониторинга уровня удовлетворенности качеством образования при	Анкеты и опросники с анализом результатов	1 раз в полугодие	2	

	качеством реализации ДООП, качеством проведения культурно-досуговых мероприятий	реализации ДООП			
18	Выполнение срочных работ, поручений, не связанных с прямыми функциональными обязанностями педагогического работника	Участие в выполнении срочных работ, поручений, не связанных с прямыми функциональными обязанностями педагогического работника:		1 раз в полугодие	
За каждое поручение разового характера		Баллы суммируются (не более 10)	2		
За поручения систематического характера			8		

Максимально – 200 баллов

Сроки предоставления отчетной документации педагогическими работниками в тарификационную комиссию Центра:

- по показателю «Востребованность дополнительных программ - ежемесячно до 23 числа по утвержденной форме,
- по остальным показателям -2 раза в год: до 23 августа, до 23 декабря в виде «Портфолио».

*Показатель «Востребованность дополнительных программ рассчитывается следующим образом:

$$1. V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$ - востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимальное возможное число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов. Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле

$$2. СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

$СВ$ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.».

Выплаты, установленные работнику, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности напряженности.

В соответствии с Трудовым Кодексом РФ работник должен быть предупрежден о снятии выплат и доплат не позднее, чем за 2 месяца».

7. Порядок распределения штатной численности работников

7.1. Административно-управленческий персонал

В административно-управленческий персонал включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

- директор образовательного учреждения;
- заместитель директора образовательного учреждения;

7.2. Педагогический персонал

В педагогический персонал включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с учащимися:

- методист;
- педагог-организатор;
- педагог-психолог;
- педагог дополнительного образования;
- социальный педагог;

7.3. Учебно-вспомогательный персонал

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:

- специалист в сфере закупок;

7.4. Обслуживающий персонал

В обслуживающий персонал включаются все должности рабочих:

- водитель автомобиля;
- дворник;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- уборщик служебных помещений;

8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

8.1. Настоящий Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центра дополнительного образования для детей «СИБ» города Сочи (далее – Порядок, МАУ ЦДОД «СИБ»).

8.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления

полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

8.1.2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

8.1.3. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября), но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на программу (курс, модуль).

8.1.4. За время работы в период летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса), для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников МАУ ЦДОД «СИБ», осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса), по указанным выше причинам.

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

9. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центра дополнительного образования для детей «СИБ» города Сочи (далее – МАУ ЦДОД «СИБ») применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МАУ ЦДОД «СИБ», которое продолжалось не свыше двух месяцев;

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МАУ ЦДОД «СИБ», оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника МАУ ЦДОД «СИБ».

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника МАУ ЦДОД «СИБ» на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника МАУ ЦДОД «СИБ» для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;
 выплат компенсационного характера: за специфику работы;
 выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания;

выплаты стимулирующего характера, установленной пунктом 3.6 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения по занимаемой должности педагогического работника МАУ ЦДОД «СИБ».

Среднемесячное количество рабочих часов определяется для педагогических работников МАУ ЦДОД «СИБ», которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

10. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников МАУ ЦДОД «СИБ»

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников,

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
	заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

11. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации

11.1. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам МАУ ЦДОД «СИБ» в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преимущественности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

11.2. Педагогическим работникам МАУ ЦДОД «СИБ» в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

11.3. Педагогическим работникам МАУ ЦДОД «СИБ» в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

11.3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах

безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка.

11.3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

11.3.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

11.4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных

общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

11.5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) – время работы на медицинских должностях.

11.6. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель МОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

11.7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки».

11.8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

12. Выплаты за специфику работы работникам МАУ ЦДОД «СИБ»

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в МАУ ЦДОД «СИБ»	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1.	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, учебных группах, отделениях.	2000,00 рублей

ПРИНЯТО:

на общем собрании трудового коллектива
МАУ ЦДОД «СИБ»

протокол № 1 от Чиркеев 2024 г.

Приммеровано, прошнуровано и
скреплено печатью
Директор МАУ ЦРОД «СИБ»
Иванов В.В. Веселовских
20 011 г.



[Handwritten signature]