

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ПК ЭБЦ



Т.Э. Белослудцева

« 19 » января 2015 г.

ПРОТОКОЛ № 19.01.2015 г

СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА



**ТВЕРЖДАЮ:**

директор ЭБЦ

Е.В. Мальц

« 19 » января 2015 г.

**Положение об оплате труда работников  
муниципального образовательного бюджетного учреждения дополнительного  
образования детей эколого-биологического центра г. Сочи им. С. Ю. Соколова**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования детей эколого – биологического центра г. Сочи им. С.Ю. Соколова (далее – Положение) разработано и составлено в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Законом Российской Федерации «Об образовании»,
- Постановлением Главы города Сочи от 24.11.2014г. № 2344 «О внесении изменений в постановление Главы города Сочи от 2 февраля 2009г. № 38 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи»,
- Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190 – «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда и государственных (муниципальных) учреждения на 2012 – 2018 годы»;
- Постановлением администрации г. Сочи от 01.08.2014 №1516 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») изменений в отраслях социальной сферы муниципального образования город – курорт Сочи, направленных на повышение эффективности образования», с целью совершенствования оплаты труда работников муниципального образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования детей эколого-биологического центра г. Сочи им. С.Ю. Соколова, материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда;
- Приказа управления по образованию и науке администрации города Сочи Краснодарского края от 03.09. 2014 г. № 930 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных организаций дошкольного, общего и дополнительного образования».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования детей эколого-биологического центра г. Сочи им. С.Ю. Соколова (далее – Центр) и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия установления выплат компенсирующего характера;
- условия премирования работников учреждения;
- материальная помощь;
- штатное расписание;

1.3. Оплата труда работников Центра устанавливается с учетом

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях;
- рекомендаций городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с профсоюзной организацией работников центра.

1.4. Месячная заработная плата работников Центра, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.5. 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.

1.6. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работников Центра, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. Оплата труда работников Центра производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

1.9. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Центра, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Центром государственных услуг (сетевых показателей). При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

### 2.1. Основные условия оплаты труда:

Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным группам по занимаемой должности работников центра:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы сотрудников центра	Базовый должностной оклад
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3950,0
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	6723,0
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	6159,0

2.2. Базовые оклады (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей

профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп с учетом сложности и объема выполняемой работы).

2.3. Размеры минимальных окладов (ставок) работников Центра устанавливаются в соответствии со штатным расписанием Центра на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.4. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель Центра самостоятельно устанавливает оклады, ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставки заработной платы, установленных по профессиональной квалификационной группе образуют новый оклад.

2.5. В соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190 – «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда и государственных (муниципальных) учреждения на 2012 – 2018 годы», в Центре установлены минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов:

№ п/п	Профессиональная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада, руб.	Повышающий коэффициент
1.	<b><i>Учебно-вспомогательный персонал</i></b>			
1.1.	Секретарь	1	3950,0	0
2.	<b><i>Педагогические работники</i></b>			
2.1.	Педагог дополнительного образования	2	6723,0	0,08
2.2	Методист	3	6723,0	0,09
3.	<b><i>Руководители структурного подразделения</i></b>			
3.1.	Заведующий отделом	1	6159,0	0
4.	<b><i>Рабочие профессии</i></b>			
	Уборщица	1	3883,0	0
	Подсобный рабочий	1	3950,0	0
	Рабочий зеленого хозяйства	1	3950,0	0
	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	1	4107,0	0
	Водитель	1	4151,0	0
	Дворник	1	3883	0

2.6. При наличии достаточных объёмов бюджетного финансирования к минимальным окладам (ставкам) по занимаемым должностям могут применяться повышающие коэффициенты.

2.7. Размеры повышающих коэффициентов рассчитываются на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности.

2.8. Повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Центре и других факторов. Кроме того, повышающие коэффициенты могут быть установлены работникам, занимающим должности, предусматривающие категорийность (методистам).

2.9. 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 Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г № 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».

2.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам отражены в приложении № 3 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи от 24.11.2014г.

2.11. Порядок и условия почасовой оплаты работников МОУ и МУО устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи 24.11.2014г.

2.12. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 5 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи от 24.11.2014г.

2.13. 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 приложении № 6 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи от 24.11.2014г.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

3.1. Компенсационные выплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам центра устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.2. Компенсационные выплаты устанавливаются на определенный период (разовая, месяц, квартал, полугодие, год). Период, на который устанавливаются выплаты, их размер определяются администрацией центра по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3. Выплаты устанавливаются как в процентном отношении, так и в абсолютном размере к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.4. Перечень видов компенсационных выплат в центре:

<b>№ п/п</b>	<b>Виды выплат</b>	<b>Размер выплат компенсационного характера</b>	<b>Категория работника</b>	<b>На период</b>
1.	За расширение зон обслуживания; За совмещение должностей (выполнения обязанностей должностей в соответствии со штатным расписанием).	До 200 %	Все сотрудники в соответствии со штатным расписанием	На определенный период времени
2.	За выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, временное замещение.	0,5 ст.-50% 0,75 ст.-75% 1 ст.-100%	Все сотрудники в соответствии со штатным расписанием	На определенный период времени
3.	За сверхурочную работу за первые два часа: за последующие	В соответствии со статьей 152 ТК РФ	Административный персонал, педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий в соответствии со штатным	Разовая (по часам).

			расписанием	
4.	За совмещение должностей (проведение работы по защите социально-экономических и трудовых прав сотрудников)	До 25%	Председатель ПК руководитель СП	С включением в тарификацию на год
5.	За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со статьёй 153 ТК РФ	Обслуживающий персонал (дежурный по зданию)	Разовая (по дням)
6.	За работу, связанную с тяжелыми и вредными условиями труда	В соответствии со ст. 147 ТК РФ	Работники, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.	С включением в тарификацию

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат.

#### 4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

4.1. Стимулирующие выплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам центра устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период (разовая, месяц, квартал, полугодие, год). Период, на который устанавливаются выплаты, их размер определяются администрацией центра по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.3. Выплаты устанавливаются как в процентном отношении, так и в абсолютном размере к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда педагогических работников.

4.5. Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов для стимулирующих выплат не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.6. Перечень видов выплат стимулирующего характера в центре:

№ п/п	Виды выплат	Размер выплат стимулирующего характера	Категория работника	На период
1.	Персональный повышающий коэффициент за уровень профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Применяется руководителем	Повышающий коэффициент - до 2,0 (до 200%)	Административный персонал, педагогический персонал в соответствии со штатным расписанием	Разовая

	центра персонально в отношении конкретного работника			
2.	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию: 2 квалификационная категория; 1 квалификационная категория; Высшая квалификационная категория	Пропорционально объему учебной нагрузки (оклада).  5 %  10%  15%	Административный персонал, педагогический персонал в соответствии со штатным расписанием	С включением в тарификацию на год.
3.	Повышающий коэффициент за ученую степень:  - Ученая степень кандидата наук; - Ученая степень доктора наук. - Почетное звание: «Заслуженный», «Народный», «Почетный»	Пропорционально объему учебной нагрузки (оклада).  7,5%  15%  7,5%	Административный персонал, педагогический персонал в соответствии со штатным расписанием	С включением в тарификацию на год.
4.	«Молодые специалисты»	До 50% от ставки заработной платы	Педагоги дополнительного образования	С включением в тарификацию на год
5.	За выполнение особо важных или срочных работ	До 200% от ставки заработной платы	Административный персонал, педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал в соответствии со штатным расписанием	На срок их проведения
6.	За качество и напряженность	До 200% от ставки заработной платы	Учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал в соответствии со штатным расписанием	Поквартально
7.	За сложность и напряженность – работы связанные с наличием и содержанием учебно-опытного участка, содержанием кабинета	В соответствии с критериями. Приложение 2	Педагогический и иной персонал.	Ежеквартально
8.	За выполнение обязанностей	До 50% от ставки заработной платы	Заместители директора	С включением в тарификацию
9.	За выслугу лет в Центре:	Пропорционально объему учебной нагрузки (оклада).	Педагогический персонал в соответствии	С включением в тарификацию на год

	от 1-до 5 лет; от 5-до 10 лет; от 10 и выше	5% 10% 15%	со штатным расписанием	
10.	За эффективность деятельности педагогических сотрудников центра.	Согласно показателям эффективности деятельности От 1% до 100 % Приложение 1	Педагогически й персонал в соответствии со штатным расписанием	Поквартально

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников Приложение 1 и Приложение 2 к настоящему Положению.

## **5. Порядок и условия премирования работников.**

5. 1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Центре предусмотрены премии:

- премия по итогам работы (за конкретный период времени);
- за качество выполненных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;

Премирование осуществляется по решению руководителя Центра в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

5. 2. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

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 учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5. 3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 2-ух окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Главой администрации (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 Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- высокие показатели результативности;
- разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;
- другие показатели.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Премия за успехи в труде в связи со знаменательными событиями в стране, отрасли, Центре или в жизни конкретного работника (государственными праздниками, Днём учителя, юбилеем Центра или работника, уходом работника на пенсию и т.п.).

5.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

## **6. Условия оплаты труда директора Центра и его заместителей.**

6.1. Заработная плата директора Центра и его заместителей состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад директора устанавливается учредителем, исходя из средней заработной платы работников основного персонала и исчисляется в соответствии с Приложением 9 Постановления Главы города Сочи от 24.11.2014г. № 2344 «О внесении изменений в постановление Главы города Сочи от 2 февраля 2009г. № 38 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи»,

6.3. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора.

6.4. С учетом сложности и результативности работы Центра директору и его заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

6.5. Размер выплат стимулирующего характера директору Центра устанавливает главный распорядитель средств.

6.6. Размер выплат стимулирующего характера заместителям устанавливает директор Центра.

## **7. Материальная помощь**

7.1. Из фонда оплаты труда учреждения может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальными актами учреждения.

7.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с обязательным согласованием в профсоюзном комитете центра.

7.3. Предусмотрена выплата материальной помощи по причине смерти близкого родственника сотрудника, по предоставлению свидетельства о смерти.

## **8. Штатное расписание**

8.1. Директор Центра формирует и утверждает штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда.



8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора центра.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, отделение и др.) в соответствии с уставом Центра.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, 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, зачисленным на штатные должности.

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

8.6. Предельная доля оплаты труда административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда устанавливается в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи – Постановление Главы г. Сочи № 2344 от 24.11.2014г.

**Приложение № 1**  
 К Положению «Об оплате труда работников  
 муниципального бюджетного учреждения  
 дополнительного образования  
 «Эколого-биологического центра имени С. Ю. Соколова» г. Сочи  
 Протокол собрания трудового  
 коллектива МБУ ДО ЭБЦ  
 от 05.04.2021 г

Показатели эффективности деятельности педагогических работников  
 Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Эколого-биологический центр имени С. Ю. Соколова» г.  
 Сочи

№ п/п	Трудовые функции	Критерии эффективности деятельности	Документы, подтверждающие выполнение показателей	Сроки отчетности	Баллы
Преподавание по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее – дополнительная программа)					
1.	Организация деятельности учащихся, направленной на освоение дополнительных программ	Набор учащихся на обучение по дополнительным программам	План комплектования на текущий год,  список учащихся (по утвержденной форме),  личные дела учащихся (с комплектом необходимых документов)  Акты приемки документации педагога дополнительного образования	05 сентября  1 раз в год	30
		Укомплектованность групп в соответствии с комплектованием;  Сохранность контингента учащихся на весь срок освоения дополнительных программ (программ учебных курсов, дисциплин (модулей))	Справки о проверке комплектования, а также сохранности контингента учащихся от кураторов по направлениям деятельности.	1 раз в полугодие	30
			В – посещаемость занятий не менее 90%		15
			С - посещаемость занятий 60%-80%		0
Н - посещаемость занятий ниже 60%					
	Оснащение учебного помещения методическими пособиями, формирование его предметно-пространственной среды, обеспечивающей освоение дополнительных программ	Акт приема кабинета к учебному году в соответствии с требованиями	1 раз в год	30	

Востребованность дополнительных программ в рамках системы персонифицированного финансирования *					
2.	Организация досуговой деятельности учащихся в процессе реализации дополнительных программ	Планирование подготовки досуговых мероприятий	Перспективный план досуговых мероприятий в рамках дополнительной программы на уровне творческого объединения, Центра, района и города (представить до начала учебного года)	1 раз в полугодие	30
		Организация подготовки досуговых мероприятий	Положения конкурсов, фестивалей, соревнований. Программы, сценарии, материалы для проведения досуговых мероприятий на уровне творческого объединения, Центра, района и города	1 раз в полугодие	
		Проведение досуговых мероприятий	Приказы, справка-отчет о проведении досуговых мероприятий на уровне творческого объединения, Центра, района и города	1 раз в полугодие	
3.	Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся, осваивающих дополнительные программы, при решении задач обучения и воспитания	Планирование взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся	План работы с родителями, утвержденный директором до начала учебного года	1 раз в год	30
		Проведение родительских собраний, индивидуальных и групповых встреч (консультаций) с родителями (законными представителями) учащихся	Справка-отчет	1 раз в полугодие	
		Организация совместной деятельности детей и взрослых при проведении занятий и досуговых мероприятий	Приказы, справка-отчет	1 раз в полугодие	
4.	Педагогический контроль и оценка освоения дополнительных программ	Контроль и оценка освоения дополнительных программ, в том числе в рамках установленных форм аттестации (при их наличии)	Оценочные материалы по каждой теме учебно-тематического плана дополнительной программы (тесты, контрольные задания) Диагностические срезы с результатами обработки оценочных материалов (тестов, контрольных заданий)	1 раз в полугодие	50
		Фиксация и оценка динамики подготовленности и мотивации учащихся в процессе освоения дополнительных	Диагностические карты достижений учащихся, карты контроля развития учащихся, портфолио учащихся	1 раз в полугодие	

		программ			
		Анализ и интерпретация результатов педагогического контроля и оценки	Аналитические материалы педагогического мониторинга (таблицы динамики показателей учащихся в полном объеме)	1 раз в полугодие	
5.	Разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительных программ	Разработка дополнительных программ (программ учебных курсов, дисциплин (модулей)) и учебно-методических материалов для их реализации	Дополнительная программа (авторская, инновационная, модифицированная), (программа учебных курсов, дисциплин (модулей)) и полный комплект учебно-методических материалов для реализации в соответствии с нормативными требованиями	1 раз в год	50
		Ведение документации, обеспечивающей реализацию дополнительных программ (программы учебного курса, дисциплины (модуля))	Календарный учебный график, журнал учета работы педагога дополнительного образования	В течение года	
6.	Осуществление доступности качественного образования	Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие утвержденной директором Центра индивидуальной программы деятельности с детьми с ограниченными возможностями здоровья. Документы, подтверждающие вовлечение в деятельность объединения данной группы детей и организацию работы с ними (приказ о зачислении учащегося в объединение)	В течение всего учебного года	10 за каждого учащегося
		Организация обучения детей и подростков, находящихся на различных видах учета. Включение в состав объединения учащихся, находящихся на различных видах учета. Организация индивидуальной программы деятельности с детьми и подростками, находящимися на различных видах учета	Наличие утвержденной директором Центра индивидуальной программы деятельности с детьми и подростками, находящимися на различных видах учета. Документы, подтверждающие вовлечение в деятельность объединения данной группы детей и организацию работы с ними (приказ о зачислении учащегося в объединение)	В течение всего учебного года	5 за каждого учащегося
Выявление и развитие у учащихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности					

7.	Участие учащихся в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях	Результативность (количество победителей и призеров) участия учащихся в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.д.) различного уровня <b>(интернет конкурсы):</b>	Копии грамот, дипломов или другие документы, подтверждающие победы и призовые места учащихся в мероприятиях различного уровня от организаторов мероприятий, заверенные руководителем. Копии документов, подтверждающих роль педагога в подготовке победителей, призеров. <b>(не более 50 баллов)</b>	1 раз в полугодие	
		Районный:			1
		Муниципальный:			2
		Региональный:			3
		Российский:			4
		Международный:			5
	Результативность (количество победителей и призеров) участия учащихся в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.д.) различного уровня <b>(очные):</b>	Копии грамот, дипломов или другие документы, подтверждающие победы и призовые места учащихся в мероприятиях различного уровня от организаторов мероприятий, заверенные руководителем. Копии документов, подтверждающих роль педагога в подготовке победителей, призеров	1 раз в полугодие		
				На уровне Центра:	2
				Районный:	3
				Муниципальный:	10
				Зональный	15
				Региональный:	20
				Российский:	30
	Международный:	40			
	Организация исследовательской и проектной деятельности учащихся (первые и призовые места учащихся в олимпиадах, профессиональных конкурсах, соревнованиях, выставках) различного уровня <b>(очные):</b>	Копии грамот, дипломов или другие документы, подтверждающие победы и призовые места учащихся в мероприятиях различного уровня от организаторов мероприятий, заверенные руководителем. Копии документов, подтверждающих роль педагога в подготовке победителей, призеров	1 раз в полугодие		
				На уровне Центра:	2
	Районный:			3	

		Муниципальный:			10
		Зональный			15
		Региональный:			20
		Российский:			30
		Международный:			40
		Присвоение звания: «Образцовый коллектив», «Народный коллектив», спортивных разрядов, включение учащихся в сборные команды города, района, края, страны, получение учащимися грантов по профилю деятельности педагога	Копии приказов, сертификаты, дипломы, заверенные директором Центра, подтверждающие достижения учащихся	1 раз в полугодие	50
		Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки	Мониторинг дальнейшего образования выпускников объединений Центра (предоставляет каждый педагог), справки с учебных заведений среднего и высшего профессионального образования, подтверждающие факт учебы по профилю	1 раз в год	10 за каждого студента
<b>Результативность деятельности педагогического работника в профессиональном сообществе</b>					
8.	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значения ( <b>первые места, очные</b> ):	Копия приказа, диплома участника, подтверждающая результат участия (одного любого уровня по выбору). При победе в различных конкурсах баллы суммируются	1 раз в полугодие	
		Муниципальный:			30
		Региональный:			70
		Федеральный:			100
		Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значения ( <b>призовые места, очные</b> ):			
Муниципальный:	20				
Региональный:	50				

	Федеральный:			80
	Результаты участия и достижения <b>(первые места)</b> педагогических работников в профессиональных конкурсах педагогических разработок <b>(очные):</b>	Копия приказа, диплома участника, подтверждающая результат участия (одного любого уровня по выбору). При победе в различных конкурсах баллы суммируются	1 раз в полугодие	20
	Муниципальный:			
	Региональный:			
	Федеральный			
	Международный			40
	Результаты участия и достижения <b>(призовые места)</b> педагогических работников в профессиональных конкурсах педагогических разработок <b>(очные):</b>	Копия приказа, диплома участника, подтверждающая результат участия (одного любого уровня по выбору). При победе в различных конкурсах баллы суммируются	1 раз в полугодие	10
	Муниципальный:			
	Региональный:			
	Федеральный:			
	Международный:			20
	Результаты участия и достижения <b>(первые, призовые места)</b> педагогических работников в профессиональных конкурсах, а также в конкурсах педагогических разработок <b>(заочные)</b>	Копия приказа, диплома участника, подтверждающая результат участия (одного любого уровня по выбору). При победе в различных конкурсах баллы суммируются <b>(не более 50 баллов)</b>	1 раз в полугодие	10
	Ведение рубрики на сайте Центра			
	Ведение рубрики на сайте Центра	Справка от заместителя директора по УВР о ведении рубрики на сайте Центра	1 раз в полугодие	50
Личный вклад в повышение качества образования и транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности				

9.	Участие педагогического работника в экспертной и организационно-методической деятельности	Работа в качестве члена жюри, эксперта в конкурсах, фестивалях, выставках и иных мероприятиях, аккредитации, судейство на соревнованиях и конкурсах, в качестве эксперта по разработке и оценке методических и иных материалов; руководителя методического объединения на различных уровнях <b>(очно):</b> На уровне Центра:	Документы с реквизитами (копии приказов о включении аттестуемого в состав жюри, экспертной группы), подтверждающие экспертную деятельность педагога: справки, сертификаты, протоколы	1 раз в полугодие	10
		Районный			15
		Муниципальный			20
		Зональный			25
		Региональный			30
		Федеральный			35
		Международный			40
10.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (очно)	Результативность распространения собственного педагогического опыта на различных уровнях <b>(очно):</b> На уровне Центра:	Документы (копии приказов, сертификаты, копии программ методических мероприятий, подтверждающие участие в проведении мастер-классов, семинаров, фестивалей, выставок педагогического мастерства)	1 раз в полугодие	5
		Районный			10
		Муниципальный			15
		Зональный			20
		Региональный			25
		Федеральный			30
		Международный			35
11.	Общественное признание деятельности объединения и оценка потребителей	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» (учитывается один положительный отзыв от одного учащегося), копии благодарственных писем от организаторов конкурсов,	1 раз в полугодие	10



образовательных услуг		соревнований, фестивалей различных уровней		
	Награды за успехи в профессиональной деятельности. Грамоты и благодарности:	Копии документов, подтверждающих наличие наград, званий, степеней по профилю деятельности	Постоянно	100
	Министерства просвещения Российской Федерации:			50
	Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края:		1 раз в год	30
	Начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края			
Органов местного самоуправления	1 раз в год		15	

\* «Востребованность дополнительных программ в рамках системы персонифицированного финансирования» рассчитывается

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

, где

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

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

$O_{\text{макс } i}$  – максимально возможное (согласно локальным актам Центра) число учащихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

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:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

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

**Приложение № 2**  
К Положению «Об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Эколого-биологического центра им. С. Ю. Соколова» г. Сочи  
Протокол собрания трудового  
коллектива МБУ ДО ЭБЦ  
от 05.04.2021 г.

***Показатели эффективности организации и функционирования  
учебно-опытных участков.***

*Предоставляется 1 раз в квартал руководителем отдела.*

№ п\п	Критерии оценки	Балл	Сумма, руб.
1	Участок неухожен, нет развития.	0	0
2	Замечания по содержанию, работы проводятся не своевременно, нет развития.	1	1000,0
3	По содержанию незначительные замечания. Все работы проводятся вовремя. Имеется развитие.	4	4000,0
4	По содержанию участка нет замечаний, Все работы проводятся вовремя. Имеется развитие.	6	6000,0