

Управление образования г. Пензы
Муниципальное бюджетного образовательное
учреждение дополнительного образования
Детско-юношеский центр «Звездный»
г. Пензы



Принято
Общим собранием трудового коллектива
Протокол № 2
от «12 » 11 2025 г.

Согласовано
Председатель Профкома
МБОУ ДО ДЮЦ «Звездный»
Геннадий Петрухин В.В.
12. 11 2025 г.



«Утверждаю»
Директор МБОУ ДО ДЮЦ
«Звездный» г. Пензы
О.М. Сенькина
Приказ № 52/1
от «12 » 11 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Детско-юношеского центра «Звёздный» (с изменениями от 12.11.2025 года)

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Детско-юношеский центр «Звёздный» г. Пензы (далее – Учреждение), и порядок ее применения.

1.2. Настоящее "Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Детско-юношеский центр «Звёздный» г. Пензы (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Бюджетным кодексом Российской Федерации,
- Постановлением Администрации г. Пензы от 27.03.2009 г № 464 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда муниципальных образовательных учреждений города Пензы (с изменениями и дополнениями),

- "Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений" (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 N АФ-947/96),

- "Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2023 год",

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре",

- приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации: "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" от 05.05.2008 N 216н, "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" от 29.05.2008 N 247н, "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" от 29.05.2008 N 248н, "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" от 29.12.2007 N 822, зарегистрированными в Минюсте России 01.02.2008 N 11081,

- Законом Пензенской области от 02.11.2004 N 674-ЗПО "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области" (с последующими изменениями)",

- другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров базовых окладов (ставок) работников в зависимости от должности;

б) установление повышающих коэффициентов к базовому окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в учреждении;

в) осуществление выплат компенсационного характера (за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных), (ночное, праздничное время, вредные условия труда и т.п.);

г) оплата дополнительных видов (объемов) работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды (объемы) работ и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного действую-

ющим законодательством.

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах утвержденных объемов денежных средств на оплату труда.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размере принимается Комиссией по распределению стимулирующих выплат в отношении конкретного работника.

Применение всех повышающих коэффициентов к базовому окладу не образует новый базовый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Индексация базовых окладов производится в соответствии с нормативными правовыми актами администрации города Пензы.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.5. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

- *должностной оклад (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам* - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих выплат (в ред. Постановления Администрации г. Пензы от 14.05.2012 N 539/3);

- *заработка плата (оплата труда работника)* - вознаграждение за труд в зависимости от профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня с учетом компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера), доплат за дополнительный объем работ и стимулирующих выплат (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

- *компенсационные выплаты* - выплаты за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

- *доплаты за дополнительные виды и объем работы* - доплаты за другие виды работы, не входящие в круг должностных обязанностей;

- стимулирующие выплаты - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы.

1.6. Система оплаты труда в учреждении регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

1.7. Положение о системе оплаты труда принимается решением общего собрания работников Учреждения, утверждается директором и согласовывается с профсоюзным комитетом Учреждения.

2. Порядок расчета заработной платы

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- уровня управления (для руководителей образовательных организаций и руководителей структурных подразделений образовательных организаций);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- доплата до МРОТ;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам учреждения определяются учреждением образования самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в настоящем Положении

Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации должна составлять не более 40 процентов.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.3. Размеры базовых окладов педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных учреждений образования и руководителей структурных подразделений даны в Приложении 1.

2.4. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 №269 (приложение № 1).

2.5. Должностной оклад (ставка) педагогического работника O_{ϕ} , исчисленный с учетом, установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для работников Учреждения по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{n,p} = \frac{O_{\phi}^{n,p} \Phi_n}{H_{nc}} + 100, \text{ где}$$

$O_{\phi}^{n,p}$ - должностной оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом, установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{\phi}^{n,p}$ - должностной оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за специфику работы в учреждении;

Φ_n - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

H_{nc} - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

100 - включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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".

Нормы часов:

18 часов в неделю: педагог дополнительного образования;

24 часа в неделю: концертмейстер;

36 часов в неделю: педагог-организатор, педагог-психолог, методист, старший методист;

40 часов в неделю: иные категории работников, не перечисленных в настоящем Положении, в том числе руководитель образовательного учреждения, заместители и руководители структурных подразделений.

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

2.7. Тарификация педагогических работников производится не реже одного раза в год по состоянию на 1 сентября. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется раздельно по полугодиям.

При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.8. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей

началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

2.9. Заработка плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом, установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.10. Заработка плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.11. Средняя заработка плата руководителя учреждения не должна быть ниже однократного и выше восьмикратного размера средней заработной платы работников данного учреждения за отчетный год.

Должностной оклад руководителя устанавливается исходя из средней заработной платы работников учреждения за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей, в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Размер должностного оклада руководителя, показатели и критерии оценки деятельности руководителя, наименование и размер каждого повышающего коэффициента к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются трудовым договором, заключенным в соответствии с нормативными актами.

2.12. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Система оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера, включая размеры должностных окладов, наименования и размеры каждого повышающего коэффициента к окладу и каждой выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается настоящим положением. При этом размер повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего характера определяется исходя из финансовых возможностей учреждения с таким условием, что средняя заработка плата заместителей руководителей учреждения и главного бухгалтера не превышала среднюю заработную плату руководителя за отчетный год.

2.13. Должностной оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) (руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется с учетом выплат за специфику работы в учреждении.

2.14. В пределах средств, выделенных на оплату труда работников учреждения, руководителю учреждения могут быть установлены стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения (за исключением премии) устанавливаются приказом главного распорядителя

бюджетных средств.

Премия руководителю учреждения устанавливается приказом начальника Управления образования города Пензы, исходя из оценки результатов по основным показателям деятельности образовательного учреждения.

2.15. Фонд заработной платы работников АУП (руководителя образовательного учреждения, его заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$З_{Рук(АУП)} = О_o^{Рук(АУП)} + Д^{Рук(АУП)} + С^{Рук(АУП)}, \text{ где}$$

$З_{Рук(АУП)}$ - месячная заработка плата руководителей и других работников из числа АУП;

$О_o^{Рук(АУП)}$ - должностной оклад руководителей и других работников из числа АУП;

$Д^{Рук(АУП)}$ - доплаты руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительный объем работы;

$С^{Рук(АУП)}$ - стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП.

Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательного учреждения.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, а также их непосредственный руководитель.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.16. Должностной оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в учреждении.

Размеры должностных окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в Приложении 1.

2.17. Фонд заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$З_{УВП} = О_o^{УВП} + Б^{УВП} + Д^{УВП} + С^{УВП} + Д^{МРОТ}, \text{ где}$$

$З_{УВП}$ - месячная заработка платы работника из числа УВП и ОП;

$O_{\delta}^{УВП}$ - должностной оклад работника из числа УВП и ОП;
 $B^{УВП}$ - выплаты работнику из числа УВП и ОП за работу в особых условиях;
 $\Delta^{УВП}$ - доплаты работнику из числа УВП и ОП за дополнительный объем работы;
 $C^{УВП}$ - стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП;
 $\Delta^{МРОТ}$ - доплаты до МРОТ.

Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.18. Должностной оклад (ставка) прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется с учетом повышающих коэффициентов за квалификационный разряд.

Размеры должностных окладов (ставок) прочих работников (рабочих) учреждения из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих даны в Приложении 1.

2.19. Оплата труда рабочих осуществляется на основе ставок по оплате труда с учетом коэффициента специфики.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.20. Фонд заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{раб} = O_{\delta}^{раб} + B^{раб} + \Delta^{раб} + C^{раб}, \text{ где}$$

$Z_{раб}$ - месячная заработка работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_{\delta}^{раб}$ - должностной оклад (ставка) работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{раб}$ - выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за работу в особых условиях;

$\Delta^{раб}$ - доплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за дополнительный объем работы (устанавливаются руководителем учреждения);

$C^{раб}$ - стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП.

2.21. Оплата труда сторожам осуществляется в зависимости от условий выполнения трудовой функции: круглосуточная посменная работа либо ночной посменное дежурство:

Заработка плата сторожей, работающим посменно по сменному графику

работы определяется по следующей формуле:

$$Z_{cm}^{kp} = K^{om^4} X C^{I^4} + \Delta^{раб} + O^{np} + B^{комп}, где$$

Z_{cm}^{kp} - месячная заработка сторожа, работающего по сменному круглосуточному графику;

K^{om^4} – количество часов, отработанных по графику сменности, но не меньше количества часов, установленных по производственному календарю (40 часовая неделя), согласно текущего месяца;

C^{I^4} – стоимость 1 часа, отработанных по графику сменности в данном месяце;

$\Delta^{раб}$ - доплаты работнику из числа сторожей за дополнительный объем работы (согласно штатного расписания);

$B^{комп}$ - выплаты работнику из числа сторожей за работу в особых условиях;

O^{np} – оплата праздничных дней, если таковые выпадают по установленному графику.

*Стоимость 1 часа (C^{I^4}) = базовый оклад/норму часов данного месяца по производственному календарю.

Заработка сторожей, для которых установлен суммированный учёт рабочего времени определяется по следующей формуле:

$$Z_{cm}^{сум} = O_{\delta}^{увп} + \Delta^{МРОТ} + B^{комп} + O^{np} + \Delta^{пер}, где$$

$Z_{cm}^{сум}$ - месячная заработка сторожа, работающего по суммированному учёту рабочего времени;

$O_{\delta}^{увп}$ - должностной оклад работника;

$\Delta^{МРОТ}$ - доплаты до МРОТ;

$B^{комп}$ - выплаты работнику из числа сторожей за работу в особых условиях;

O^{np} – оплата праздничных дней, если таковые выпадают по установленному графику*;

$\Delta^{пер}$ – доплата за переработку (сверхурочные часы) (оплачиваются по окончании учётного периода (полгода).**

*Оплата праздничных производится в однократном или двойном размере в зависимости от количества часов в графике сменности относительно производственного календаря: если в текущем месяце в графике сменности количество часов меньше количества часов по производственному календарю, то в однократном размере; если в текущем месяце в графике сменности количество часов больше количества часов по производственному календарю, то в двойном размере.

**Учётный период суммирования рабочего времени определяется полугодием. Расчет производится согласно ст.153, 154 ТК РФ:

Количество сверхурочных часов = общее количество отработанных работником часов за учетный период - норма рабочего времени работника за учетный период - количество часов, отработанных в праздники.

Стоимость сверхурочных часов = количество сверхурочных часов

*стоимость 1 часа, где

Стоимость 1 часа = сумме стоимости одного часа от оклада за шесть месяцев /6.»

Порядок расчета выплаты за работу в особых условиях

2.22. Размер выплат за работу в особых условиях определяется учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

Перечень и размеры выплат компенсационного характера установлены в Приложении 3.

2.23. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

2.24. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

2.25. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.26. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда педагогических работников, работающих по совместительству (внешнее совместительство) производится из фонда заработной платы педагогических работников.

Порядок расчета доплат

2.27. Размер доплат определяется учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и верхним пределом не ограничивается.

Перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объем работ устанавливается в Приложении 4.

2.28. Также Работнику производится доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

2.29. В случае, когда заработка плата ниже прожиточного минимума, установленного федеральными нормативными актами на соответствующий период времени, работнику производится доплата до МРОТ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата доплат производится в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

Порядок расчета стимулирующих выплат

2.30. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления определяются учреждением самостоятельно с учетом мнения представитель-

ного органа работников и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты должны отвечать уставным задачам учреждения.

Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты устанавливаются:

- один раз в квартал по доплатам за дополнительные виды и объем работы (система оценки в процентах);
- один раз в полугодие – по выплатам стимулирующего характера за качество и эффективность труда (система оценки в баллах):
 - за первый отчетный период (июль-декабрь) – до 15 января;
 - за второй отчетный период (январь-июнь) – до 15 июля.
- один раз в месяц, квартал, полугодие, год - премиальные выплаты в денежном эквиваленте.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Стимулирующие выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В образовательной организации устанавливаются стимулирующие выплаты следующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» (Приложение 2)), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;

- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации);

- премиальные выплаты по итогам работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального

роста (наличие высшего образования, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам (баллы) устанавливаются по итогам полугодия по результатам рейтинга педагогической деятельности работника на основании самооценки всех работников Учреждения и утвержденных критериев и показателей.

Администрацией Учреждения помимо установленных выплат по результатам рейтинга педагогической деятельности работника также могут разрабатываться дополнительные критерии и показатели успешности качества работы.

Итоги самоанализа (набранная сумма баллов) оформляется протоколом заседания Экспертной комиссии совместно с профсоюзовым комитетом и предоставляется на утверждение директору Учреждения. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

Работник может выразить обоснованное письменное несогласие с решением комиссии и профсоюзного комитета, тогда решается вопрос об объективности выставленных баллов. Все пересмотренные позиции оформляются протоколом.

Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается каждому педагогическому работнику исходя из набранных им баллов по результатам рейтинга педагогической деятельности (Приложение 7). Цена балла определяется делением имеющегося фонда стимулирующих выплат (за вычетом дополнительных критериев) на общую сумму баллов, набранных всеми педагогическими работниками.

Право на стимулирующие выплаты имеет каждый работник Учреждения. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентном отношении к базовому окладу (ставке), так и в абсолютном размере (Приложение 5).

Стимулирующие выплаты не выплачиваются за время нахождения работника в очередном отпуске, административном отпуске, дополнительном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, за дни нетрудоспособности по больничному листу.

Условиями для снятия стимулирующих выплат являются:

- наличие дисциплинарных взысканий;
- наличие случаев травматизма учащихся на занятиях, во время которых ответственность за жизнь и здоровье возложена на данного педагога;
- невыполнение должностных обязанностей, в том числе наличие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;
- ухудшение качества работы.

Отказ от заполнения карты рейтинга профессиональной деятельности приравнивается к нулевому показателю.

Размеры стимулирующих выплат работникам могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отмены в случае изменения оснований для их установки или ухудшения качества работы. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается перераспределение средств внутри образовательного учреждения.

Установление или отмена стимулирующих выплат производится приказом директора.

В случае трудоустройства ранее работавшего сотрудника, перевода с одной педагогической должности на другую возможно сохранение количества баллов, набранных работником за предыдущий период по результатам рейтинга педагогической деятельности.

Основанием для премирования работников являются служебные записки, которые представляются в комиссию по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда не позднее 25 числа месяца, за который начисляются вознаграждения:

- директор - на заместителей директора, главного бухгалтера;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе - на педагогических работников;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе – на прочих работников.

Руководитель Учреждения имеет право вносить мотивированные изменения и дополнения в предоставленные для утверждения служебные записки, как по составу, так и по размеру премий с учетом мнения председателя профсоюзной организации.

На основании протокола Экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат и в пределах выделенных средств фонда оплаты труда Учреждению на соответствующий год, за счет средств экономии фонда оплаты труда, директор учреждения принимает решение о начислении премий и издает приказ о премировании.

Премия начисляется на основании приказа директора учреждения в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере и верхним пределом не ограничивается.

Премии выплачиваются вместе с заработной платой за прошедший месяц, а за определенное задание, событие в течение текущего месяца при наличии денежных средств на счете Учреждения.

Руководителю образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.

Другие вопросы оплаты труда

2.30. Из фонда оплаты труда руководителю и работникам образовательного учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательного учреждения на основании письменного заявления работника.

2.31. Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года, действует до принятия нового Положения.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных Учреждений

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровня.

3.2. В учреждениях образования, перешедших на нормативное финансирование в расчёте на одного учащегося, фонд оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утверждённым методикам (порядкам расчёта) и утверждённого муниципального задания.

3.3. Планирование фонда оплаты труда осуществляется на основе действующих штатных расписаний учреждения. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета города Пензы, средств образовательного Учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности. Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

3.4. Образовательное Учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом Учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений,

педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

Учреждение принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательного учреждения - не более 40 процентов.

Для выполнения работ, связанных с времененным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.5. Руководителем Учреждения образования обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Детско-юношеский центр «Звёздный» г. Пензы

Оклады должностей педагогических работников

Наименование должностей	Размер базового оклада (рубли)
Концертмейстер	18 455,00
Педагог дополнительного образования	18 455,00
Педагог-организатор	18 455,00
Методист	19 220,00
Старший методист	20 000,00
Педагог-психолог	19 220,00

Оклады руководителей структурных подразделений

Наименование должностей	Базовый оклад (рубли)
Заведующий отделом	19 317,00

Оклады специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Наименование должностей по квалификационным уровням	Базовый оклад (рубли)
Бухгалтер	16 665,00
Экономист	16 665,00
Инженер по охране труда	16 665,00

Ведущий программист	18 209,00
Секретарь	13 962,00
Инженер	16 665,00
Фотолаборант	14 809,00
Заведующий хозяйством	15 251,00
Специалист по кадрам	14 809,00
Костюмер	13 683,00
Швея	13 683,00

Оклады прочих работников учреждения из числа обслуживающего персонала

Наименование должностей	Базовый оклад (рубли)
Водитель	13 962,00
Механик	16 178,00
Гардеробщицк	13 159,00
Дворник	13 159,00
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	13 159,00
Слесарь-сантехник	13 962,00
Сторож	13 159,00
Уборщик служебных помещений	13 159,00

Приложение 2

к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Детско-юношеский центр «Звёздный» г. Пензы

Перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы:	
от 2 до 5 лет	350
от 5 до 10 лет	650
от 10 до 20 лет	980
свыше 20 лет	1 400

Квалификационная категория:	
Высшая квалификационная категория	4 640
Первая квалификационная категория	2 320
Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников <*>	6 100
Педагогические работники, имеющие ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса...")	2 500
Педагогические работники, имеющие почетные звания Пензенской области ("Народный...", "Заслуженный...")	1 500

<*> Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 (тридцати пяти) лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с муниципальной общеобразовательной организацией, муниципальной дошкольной образовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется с 01.09.2021 на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

Примечание:

- выплату по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса..."), рекомендуется устанавливать образовательным организациям самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Детско-юношеский центр «Звёздный» г. Пензы

**Перечень
выплат за работу в особых условиях**

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	0,35
за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Приложение 4
к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Детско-юношеский центр «Звёздный» г. Пензы

Виды и размеры доплат за дополнительные виды и объём работ

Критерий	Коэффициент от оклада
За заведование кабинетами, лабораториями, клубами	0,1
За проведение работ по улучшению материальной базы объединения	0,3
За кураторство отделов по направленностям, руководство методическими объединениями, советами	0,3
За работу с учащимися по реализации муниципальных, региональных, всероссийских образовательных проектов	0,2
За подготовку музыкального материала	0,2
Осуществление наставнической деятельности	0,4
За осуществление деятельности по расширению социального партнерства с ведомствами, организациями, бизнес-структурами и общественными объединениями	0,2
За подготовку документации при размещении государственного заказа в соответствии с ФЗ от 05.04.2013 г. №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	0,3
За работу в сфере закупок в соответствии с ФЗ от 05.04.2013 г.	0,2

№44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	
За выполнение общественно-полезных работ по благоустройству территории, в т.ч. декоративному озеленению здания и прилегающей территории	0,3
За организацию работы по ОТ, ГО и ЧС, антитеррористической безопасности	0,2
За ведение делопроизводства учреждения, ведение документации Педагогического и Методического советов, Совета Центра, аттестационной комиссии, общего собрания	0,3
За подготовку и размещение информации на официальных сайтах, в социальных сетях	0,2
За организацию и проведение мероприятий, не входящих в муниципальное задание	0,2
За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	0,5
За выполнение работ по воинскому учету	0,3
За обслуживание мероприятий, в том числе медицинское	0,1

Приложение 5

к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Детско-юношеский центр «Звёздный» г. Пензы

Показатели и критерии качества и результативности труда работников Критерии для расчета стимулирующей части ФОТ

Показатели критериев	%
Проведение эффективной работы, связанной с повышением имиджа образовательного учреждения	20
Наличие звания «Народный (образцовый) коллектив»	30
За привлечение в учреждение спонсоров и благотворителей	30
Проведение текущего ремонта учебного оборудования и снаряжения	20
Создание и ремонт сценических декораций и реквизита	20
Запись фонограмм для спектаклей, концертов, представлений	20
Деятельность по улучшению материально-технической базы объединения, клуба, учреждения	30
За техническое обеспечение работы и информационную поддержку сайта учреждения	20
Организация качественного и эффективного контроля за ведением образовательной деятельности в учреждении	30
Организация эффективного участия в инновационной деятельности учащихся и педагогов	30
Обеспечение качественного выполнения календаря итоговых массовых мероприятий с обучающимися и педагогами по направлениям деятельности	20

сти		
Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе городских и областных комиссиях	20	
Эффективное и рациональное использование ТЭР, постоянный контроль за соблюдением лимитов их потребления	20	
Высокий уровень организации и контроля сохранности здания и всех систем его функционирования, целостности (сохранности) объектов (оборудования и имущества), в том числе противопожарного и охранного оборудования	10	
Эффективное взаимодействие со сторонними организациями (налоговыми службами, пенсионным фондом, поставщиками и др.)	5	
Высокий уровень исполнительской дисциплины, оперативность выполнения заданий	10	
Качественное проведение ремонтных работ в здании и на территории учреждения	30	
Ремонт хозяйственного инвентаря	5	
Своевременное и качественное предоставление всех форм отчётности (включая налоговую и бухгалтерскую)	10	
За работу по внедрению современных методов управления кадрами	20	
За эффективную работу с информационными системами, в том числе «Навигатор дополнительного образования»	20	
За качественную и своевременную подготовку учреждения к новому учебному году	40	
За обеспечение и поддержание помещений в надлежащем санитарном состоянии	5	
За наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся, имеющих статус победителей и призеров региональных и всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований	15	

Приложение 6

к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Детско-юношеский центр «Звёздный» г. Пензы

Единовременное премирование работников

1.1. Единовременное премирование работников производится в случаях:

- разработка и реализация инициативных управленческих решений:
 - на уровне отдела
 - на уровне учреждения
- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоения почетных званий Российской Федерации и награждения орденами, медалями и знаками отличия Российской Федерации и др.;
- поощрения Губернатором Пензенской области, Законодательным собранием Пензенской области, присвоения почетных званий Пензенской области;

- награждения Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Пензенской области и другими наградами и поощрениями;
 - за многолетний добросовестный труд (юбилейная дата стажа работы в учреждении)
 - к юбилейным датам со дня рождения.
- 1.2. Премия по результатам работы производится в следующих случаях:
- качественная подготовка документов и своевременная сдача отчетности;
 - активная деятельность по привлечению спонсорских средств и организации коммерческой деятельности в учреждении;
 - за творческий вклад и реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
 - организация и успешное выполнение работ по подготовке учреждения к новому учебному году;
 - результативное участие в профессиональных педагогических конкурсах;
 - результативная подготовка участника к профессиональным педагогическим конкурсам;
 - организация и проведение фестивалей, конкурсов, соревнований различного уровня: международного, федерального, регионального, муниципального;
 - организация участия в итоговых массовых мероприятиях различного уровня;
 - изготовление сувенирной продукции;
 - устранение аварийных ситуаций;
 - личное участие, актерская деятельность в театрализованных представлениях, концертах;
 - качественное выполнение работ с дополнительными временными затратами;
 - высокий уровень организации каникулярного отдыха детей;
 - оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам;
 - выполнение внеплановой работы;
 - к праздничным датам (23 февраля, 8 марта, день учителя, день Знаний и другие);
 - по итогам квартала, учебного года, календарного года;
 - инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - динамику индивидуальных достижений в воспитательной работе (повышение уровня социальной компетентности обучающихся, повышение уровня ответственности и самостоятельности обучающихся, рост уровня вовлеченности обучающихся в школьные дела, рост уровня активности и инициативности детей).

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) для педагогических работников

1. Принципы, на которых основано распределение стимулирующей части ФОТ педагогическим работникам:

- обязательное участие Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам (далее – Комиссия) в распределении стимулирующей части ФОТ;

- связь размера выплаты педагогическому работнику из стимулирующей части ФОТ с качеством и результативностью его работы;

- дифференциация размера выплат педагогическим работникам из стимулирующей части ФОТ в зависимости от качества и результативности их труда;

- публичность институционально закрепленных на уровне Учреждения показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность работы педагогических работников.

2. Порядок распределения стимулирующей части ФОТ по результатам оценки качества и результативности труда педагогических работников

2.1. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности педагогических сотрудников.

2.2. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера распределяются между педагогическими работниками на основании балльного рейтинга. Бальный рейтинг оформляется в виде таблицы с указанием фамилии и инициалов педагогических работников и количеством набранных баллов соответственно. Бальный рейтинг формируется не менее двух раз в год и утверждается директором Учреждения по согласованию с Комиссией.

2.3. Педагогические работники на бумажном носителе самостоятельно производят оценку качества и эффективности своего труда путем заполнения карты оценки (Приложение № 1, 2, 3, 4). Проверку данных проводят заведующие отделами (методисты) на основании документальных материалов, предоставленных педагогическим работником для подтверждения результатов своей работы, а также на основании других факторов, отражающих качество и эффективность педагогической деятельности. Результаты передаются на рассмотрение Комиссии. Отсутствие документов является основанием для неначисления баллов.

2.4. На основании балльного рейтинга педагогических работников рассчитывается сумма всех баллов, набранная всеми педагогическими работниками в утвержденном порядке, определяется расчетная стоимость одного балла по формуле:

$$m = \text{ФОТст1} / S, \text{ где}$$

m - расчетная стоимость одного балла для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам;

ФОТст1 – объем (выраженный в рублях) стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников распределяемых на основе бального характера на период действия проводимого распределения;

S - сумма всех баллов, набранная всеми педагогическими работниками в утвержденном порядке.

2.5. Величина стоимости одного балла вычисляется каждый раз при распределении стимулирующей части ФОТ, распределяемой на основе бального рейтинга.

Стоимость одного балла для работников, работающих по совместительству, включая внутреннее совместительство производится из расчета 50% от стоимости одного балла, установленного на конкретный период.

2.6. В соответствии с набранными баллами определяется месячный объем стимулирующей выплаты для каждого педагогического работника путем умножения расчетной стоимости одного балла на сумму баллов, набранных работником.

Приложение 7.1

Карта оценки качества и эффективности труда педагога дополнительного образования, концертмейстера

ФИО _____ **Объединение** _____

№ п/п	Показатель	Расчет показателя	Максимально возможные баллы	Баллы	Контроль
1. Система поддержки талантливых детей					
1.1.	Обеспечение эффективной работы по подготовке учащихся к соревнованиям, конкурсам, фестивалям, выставкам, которые проводятся Министерствами просвещения, спорта, культуры и молодежной политики.	Наличие документов, подтверждающих участие в мероприятиях различного уровня (приказ на участие и отчёт, благодарности), но не более 20 баллов (уровни суммируются)	Муниципальный уровень - личный зачёт – 1 балл - ансамбль, команда - 2 балла региональный уровень - личный зачёт - 2 балла - ансамбль, команда – 3 балла федеральный, международный уровень - личный зачёт– 3 балла - ансамбль, команда - 5 балла		
1.2.	Результативность участия в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, выставках, которые проводятся Министерствами просвещения, спорта, культуры и молодежной политики (по Календарю Всероссийских мероприятий, в сфере дополнительного образования детей).	Наличие документов, подтверждающих результаты участия в мероприятиях различного уровня (приказ на участие и отчёт и другое), но не более 20 баллов (уровни суммируются)	муниципальный уровень: - личный зачёт (до 3 чел.) – 2 балл - ансамбль, команда - 3 балла региональный уровень: - личный зачёт (до 3 чел.) - 3 балла - ансамбль, команда – 4 балла федеральный, международный уровень: - личный зачёт (до 3 чел.) – 4 балла - ансамбль, команда - 5 балла		
1.3.	Участие учащихся в других открытых международных, всероссийских и региональных мероприятиях	Приказ, отчет по мероприятию, благодарности	2 балла за каждое участие, но не более 20 баллов суммарно		
1.4.	Эффективное участие в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, выставках всех уровней дистанционно - участие в учрежденческих мероприятиях	Наличие призовых мест	1 балл 1 балл		
1.5.	Обеспечение эффективной работы по подготовке учащихся к участию в научно- практических конференциях	Наличие призовых мест за каждого учащегося. Грамота, диплом (лауреат, призер)	- муниципальный уровень – 1 балл - региональный уровень – 2 балла - федеральный, международный уровень – 3		

		(уровни суммируются) Участие	балла - 1 балл	
1.6.	Организация выездных мероприятий (экспедиции, походы, фестивали, конкурсы, соревнования и др. за пределами города)	Приказ на выезд	- региональный уровень - 3 балла - федеральный уровень – 4 балла - международный уровень – 5 баллов	
1.7.	Наличие учащихся, награжденных премией главы г. Пензы, Губернатора ПО, федеральными премиями	Диплом, приказ	За каждого учащегося – 3 балла	
1.8.	Наличие учащихся, которым за отчетный период присвоены спортивные разряды и звания	Приказ о присвоении спортивных разрядов, свидетельства о получение спортивного звания за отчетный период	За каждого учащегося: Спортивные разряды: Юношеский - 1 балл Взрослый – 2 балла Спортивное звание – 3 балла	

2. Совершенствование педагогического мастерства

2.1	Участие в научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах	Грамота, сертификат участника. дистанционно	на уровне учреждения – 1 балла муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень- 3 балла федеральный, международный уровень – 4 бал. - 1 балл	
2.2.	Результаты участия в профессиональных конкурсах педагогического мастерства, проводимых Министерством просвещения и общероссийским профсоюзом образования	Грамота, диплом, протокол, приказ Дистанционно	муниципальный уровень –3 балла региональный уровень - 4 балла федеральный, международный уровень – 5 балла - 1 балл	
2.3.	Разработка методических пособий, создание репертуарных сборников, наличие авторских публикаций различного уровня	Наличие отпечатанного сборника (учебно-методического пособия и пр.) в методическом центре или ссылка на размещение методических материалов на образовательных порталах за отчетный период	на уровне учреждения – 1 балл муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла федеральный, международный уровень – 4 балла	
2.4.	Повышение профессионального мастерства (круглые столы, мастер-классы и др.)	Наличие документа (сертификат, диплом и др.)	- на уровне - муниципальный – 1 балл - региональный уровни – 2балла - федеральный, международный уровень – 3 б.	
2.5.	Использование информационно -	Регулярное ведение страницы	1 балл	

	компьютерных технологий, создание фонотеки музыкальных композиций для детей разного возраста.	объединения в социальных сетях (ВК, телеграмм, одноклассники)		
2.6.	Работа в экспертных советах, судейских коллегиях, жюри конкурсов, соревнований различного уровня	Приказы, письма, благодарности	- муниципальный уровень – 2 балла - региональный уровень – 4 балла - федеральный уровень - 6 баллов	
2.7.	Эффективное применение педагогом современных образовательных технологий и форматов	Открытые занятия. Использование на занятиях профориентационных, проектных, исследовательских технологий; наставничество, создание индивидуальных образовательных маршрутов, сетевые программы.	- 5 баллов	

3. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования

3.1.	Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся	Наличие положительных отзывов на сайте, в книге отзывов и др. (при наличии жалобы, показатель не учитывается)	1 балл	
3.2	Сохранность контингента в объединении	Количество занимающихся на момент контрольной проверки (1 раз в полгода)	95 – 100 % - 2 балла 90 - 95% - 1 балл	
3.3.	Наличие контингента учащихся сверх установленной нормы	Количество учащихся до 5 чел. От 5 до 10 чел.	- 1 балл - 2 балла	
3.3	Общественное признание профессиональной деятельности педагога, организациями и др.	Наличие благодарственных писем, грамот, дипломов и др.	- учрежденческий – 1 балл - муниципальный – 2 балла - региональный уровень – 3 балла - федеральный, международный уровень - 4 б.	

4. Работа с детьми с особыми образовательными запросами

4.1	Организация инклюзивного образования	Количество детей с ОВЗ, обучающихся по программе. (наличие подтверждающих документов)	1 учащийся – 2 балла	
4.2	Эффективная работа с детьми, стоящими на учете в ПДН	За каждого учащегося, состоящего на учете (наличие подтверждающих документов)	1 учащийся - 3 балла	

5. Организации социально-значимой деятельности

5.2	Трудовые десанты, волонтёрство, со-	Справка ответственных лиц	на уровне учреждения - 1 балл	
-----	-------------------------------------	---------------------------	--------------------------------------	--

	циальные и благотворительные акции, мастер-классы (для учащихся) и др.		вне учреждения - 2 балла		
6. Исполнительская дисциплина					
6.1	Несоблюдение трудовой дисциплины (баллы снимаются)	Заполняет курирующий методист	Пропуск педагогических советов и планёрок, обучающих семинаров без уважительной причины - 2 балла Неудовлетворительное состояние кабинета, зала, клуба и т.п.- 2 балла Немотивированный отказ от поручений администрации в рамках плана работы учреждения - 2 балла		
6.2	Замечания по работе с документами (баллы снимаются) в сроки, указанные в Положении о контроле	Заполняет курирующий методист	Журналы - минус 2 балла Документы на учащихся - минус 2 балла Программы, рабочие программы - минус 2 балла Списки детей, документы - минус 2 балла		
ИТОГО:					

Педагог дополнительного образования: _____
(подпись)
(дата)

Курирующий методист: _____
(подпись)
(дата)

Член комиссии: _____
(подпись)
(дата)

Приложение 7.2

Карта оценки качества и эффективности труда Методиста (старшего методиста)

ФИО _____

№	Показатель	Расчет показателя	Максимально возможные баллы	Баллы	Контроль
---	------------	-------------------	-----------------------------	-------	----------

п/п					
1. Эффективность организации управленческой деятельности					
1.1.	Методическое сопровождение педагогов к конкурсам профессионального мастерства. Подготовка документов на получение грантов, конкурсов и т.д.	Приказ по учреждению	На уровне: учреждения - 2 балла муниципальном - 3 баллов региональном - 4 баллов федеральном- 5 баллов		
1.2.	Результативность участия педагогических работников учреждения в профессиональных конкурсах	Приказы. Протоколы.	На уровне: муниципальном - 3 баллов региональном - 4 баллов федеральном - 5 баллов		
1.3.	Подготовка документов на получение грантов, конкурсов и т.д.	Готовый документ	На уровне: муниципальном - 3 баллов региональном - 4 баллов федеральном - 5 баллов		
1.4.	Результативность прохождения аттестации педагогических работников	Доля педагогов, прошедших аттестацию от общего количества плана	100% - 5 баллов 90% - 3 баллов 80% - 1 баллов		
1.5.	Результативность повышения квалификации педагогических работников	Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации от плана	100% - 5 баллов 90% - 3 баллов 80% - 1 баллов		
1.6.	Выступление и участие в организации и проведении конференций, форумов и других мероприятий	Наличие приказа, благодарственных писем, грамот, дипломов и др.	На уровне: учреждения - 1 балл муниципальном – 2 балла региональном - 3 балла федеральном и международном –4 балла		
1.7.	Эффективная организация деятельности родительских комитетов, советов и других общественных формирований	Наличие протоколов	5баллов		
1.8	Эффективность деятельности по развитию (обновлению) содержания дополнительного образования в соответствии с запросами детей, их родителей	Количество открытых (или перепрофилированных) новых детских объединений	1 объединение – 5 баллов		
1.9.	Эффективность деятельности по организации наставничества над молодыми педагогами	Наличие индивидуальных планов работы наставников	5 баллов		
1.10.	Активное участие в программе «Электронное образование»	Подтверждающие документы	5баллов		

	тронная система образования»	ты		
1.11.	Наличие авторских публикаций в сборниках различного уровня.	Подтверждающие документы, ссылки на размещение на электронных ресурсах	На уровне: Учреждения - 2 балла муниципальном - 3 балла региональном - 4 балла федеральном и международном – 5 баллов	
1.12.	Участие в дистанционных профессиональных конкурсах	Подтверждающие документы	На уровне: муниципальном - 2 балла региональном - 4 балла федеральном и международном –5 баллов	
1.13.	Работа в экспертных комиссиях, жюри различных конкурсов	Приказы, письма, благодарности	На уровне: муниципальном - 2 балла региональном - 4 балла федеральном и международном –5 баллов	
1.14.	Участие в разработке стратегических документов развития учреждения	Приказ, готовый документ	5 баллов	

2. Организация системных исследований, мониторинга образовательного процесса

2.1	Эффективное проведение мониторинговых исследований и динамики состояния образовательного процесса	Подтверждающие документы	5 баллов	
2.2	Наличие системы учета как нормативных (призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности и т.д.) в объединениях	Таблица результативности и д.р.	5 баллов	
2.3	Разработка и внедрение диагностических и мониторинговых материалов	Результаты мониторинга и д.р.	5 баллов	

Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования

3.1	Общественное признание профессиональной деятельности сторонними организациями и др.	Наличие благодарственных писем, грамот, дипломов и др.	3 балла	
3.2	Удовлетворенность педагогических работников, родителей, детей деятельностью структурного подразделения, специалиста	Наличие отзывов, благодарственных писем	5 баллов	
3.4	Результативность организационно-методической деятельности по совер-	Наличие методических материалов (сборников, реко-	За каждый продукт - 5 баллов	

	шествованию качества образовательного процесса	мендаций)			
3.5	Результативная деятельность по организации и проведению коммерческих мероприятий Привлечение внебюджетных средств	Наличие договоров и д.р.	1 мероприятие – 5 баллов		
4. Участие в общественной жизни учреждения					
4.1	Активное участие в общественно-значимых мероприятиях, направленных на повышение имиджа учреждения	Оценивает администрация	5 баллов		
4.2	Выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями	Оценивает администрация	5 баллов		
5. Исполнительская дисциплина					
5.1	Несоблюдение трудовой дисциплины (баллы снимаются)	Заполняет заместитель директора	Пропуск педагогических советов и планёрок, без уважительной причины – минус 2 балла Неудовлетворительное состояние кабинета, зала, клуба и т.п. – минус 2 балла Немотивированный отказ от поручений администрации в рамках плана работы учреждения –минус 2 балла		
5.2.	Не предоставление в срок статистической и отчетной документации, в соответствии с положением о контроле		- минус 2 балла		
ИТОГО					

Методист: _____
 (дата) _____ (подпись) _____

Курирующий работник администрации: _____
 (дата) _____ (подпись) _____

Член комиссии: _____
 (дата) _____ (подпись) _____

Приложение 7.3

Карта оценки качества и эффективности труда педагога-организатора

ФИО _____

№ п/п	Показатель	Расчет показателя	Максимально возможные баллы	Баллы	Контроль
1. Качество организации и проведения мероприятий					
1.1	Качество организации и проведения мероприятий различного уровня,	Оценивает администрация	Высокое - 4 балла Среднее - 2 балла		
1.2.	Организация профориентационной работы, работы с детскими общественными формированиями	Оценивает администрация	Высокое - 4 балла Среднее - 2 балла		
1.3.	Организация эффективной работы в каникулярный период	Оценивает администрация	Высокое - 4 балла Среднее - 2 балла		
1.4.	Наличие общественных связей, активное взаимодействие с образовательными и другими учреждениями	Подтверждающие документы	2 балла		
1.5	Качественная рекламная деятельность, направленная на повышение имиджа учреждения, в т.ч. работа с социальными сетями, разработка брендовых материалов.	Наличие материалов и ссылок на соцсети	2 балла		
1.6	За качественное ведение мероприятий (конферансы)		1 балл		
2. Совершенствование педагогического мастерства					
2.1	Обобщение и распространение педагогического опыта (проведение мастер классов, открытых занятий, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ и т.д.)	Приглашения, свидетельства, благодарности и пр. и т.п.	На уровне: образовательного учреждения - 2 балла муниципальном и региональном - 3 балла федеральном и международном - 4 балла		
2.2	Использование в процессе работы современных технологий	Использование мультимедийных средств обучения, ИКТ, здоровьесберегающих технологий	3 балла		
2.3	Участие в очных профессиональных конкурсах Министерства просвещения и Общероссийского профсоюза образования	Подтверждающие документы	На уровне: образовательного учреждения - 1балл муниципальном – 2 балла региональном - 3 балла федеральном и международном - 5 баллов		

2.5	Эффективное участие в организации и проведении конференций, форумов и других мероприятиях	Наличие благодарственных писем, грамот, дипломов и др.	На уровне: муниципальном – 2 балла региональном - 3 балла федеральном и международном – 4 балла		
2.6	Эффективное участие в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, выставках всех уровней дистанционно	Наличие призовых мест	1 балл		

3. Оценка деятельности

3.1	Общественное признание профессиональной деятельности сторонними организациями и др.	Наличие благодарственных писем, грамот, дипломов и др.	2 балла		
3.2	Оценка деятельности со стороны родителей и обучающихся	Наличие положительных отзывов на сайте, в книге отзывов и предложений, по итогам анкетирования	1 балл (при наличии жалобы не учитывается)		
3.3	Организация работы по созданию благоприятного психологического климата в подростковом клубе.	Отсутствие жалоб со стороны детей, родителей	3 балла		

4. Работа с детьми с ограниченными возможностями и с детьми из группы риска

4.1	Организация мероприятий с участием детей с ОВЗ	Наличие приказа	3 балла		
4.2	Работа с детьми, стоящими на учете ПДН	Наличие подтверждающих документов	1 учащийся – 3 балла		

5. Реализация дополнительных проектов

5.1	Ведение групповых и индивидуальных образовательных проектов обучающихся, социальные проекты и пр.	Наличие планов, программ проектов и отчетов по ним	3 балла		
5.2	Результативность организационно-методической деятельности по совершенствованию организационно-массовой работы	Создание методических материалов (сборников, рекомендаций и т.д.)	За каждый продукт - 3 балла		
5.3	Результативная деятельность по организации и проведению коммерческих мероприятий	Привлечение сторонних организаций и внебюджетных средств	3 балла		
5.4	Активное участие в общественно-значимых мероприятиях учреждения, муниципальных и региональных мероприятиях	Оценивает заместитель директора, методисты отделов, председатель профкома.	от 3 баллов		

6. Исполнительская дисциплина

6.1	Несоблюдение трудовой дисциплины (баллы снимаются)	Заполняет курирующий заместитель директора	Пропуск педагогических советов и планёрок, без уважительной причины - 2 балла Неудовлетворительное состояние кабинета, зала, клуба и т.п.- 2 балла Немотивированный отказ от поручений администрации в рамках плана работы учреждения - 2 балла		
ИТОГО:					

Педагог – организатор: _____
 (дата) _____ (подпись) _____

Курирующий работник администрации: _____
 (дата) _____ (подпись) _____

Член комиссии: _____
 (дата) _____ (подпись) _____