

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр внешкольной работы г. Челябинска»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

МБУДО «ЦВР г. Челябинска»

протокол от 21.12.2020 № 9

Е.А. Джафарова

«21» декабря 2020г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБУДО «ЦВР г. Челябинска»

Л.Н. Каюмова

приказ от 22.12.2020 № 52

«22» декабря 2020г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

«Центр внешкольной работы г. Челябинска»

(в новой редакции)

г. Челябинск

2020г.

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы г. Челябинска (далее – Положение, Центр) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 24.11.2020 № 14/18 о внесении изменений в вышеуказанное решение Думы от 26.10.2010 № 18/7.

2. Система оплаты труда работников Центра устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) профессиональных квалификационных групп должностей работников образования;
- 5) государственных гарантий по оплате труда;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) мнения представительного органа работников;
- 9) настоящего Положения.

II. Основные условия оплаты труда

3. Заработная плата работника Центра включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра.

4. Должностной оклад педагогических работников устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5. Работникам Центра устанавливается следующий размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы):

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационному уровню	Оклад (рублей)
Общепромышленные, профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию помещения	4 416
Общепромышленные, профессии служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь-машинистка	4 921
Общепромышленные, профессии служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, программист, специалист по кадрам	6 509
Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационному уровню	Оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	11 300
	3 квалификационный уровень	Методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования	12 800
Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования	4 квалификационный уровень	Старший методист	15 100
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 Квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением	15084
Размеры окладов по должностям, не отнесенным к профессионально-квалификационным группам	5 Квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6705

6. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Центра с учетом мнения представительного органа работников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

7. Условия оплаты труда, в том числе размеры оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплат компенсационного и стимулирующего характера, указываются в трудовом договоре.

8. Оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, за время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

9. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического и организационного характера) оплата труда работников Центра осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

10. Месячная заработная плата работника Центра, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

11. Месячная заработная плата педагогических работников Центра определяется по формуле:

$M_{з.пл} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н.} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}$, где:

$M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата работника;

$S_{з.пл.}$ – ставка заработной платы работника;

$F_{н.н.}$ – фактическая нагрузка в неделю в часах;

$N_{ч.}$ – норма часов педагогической работы в неделю;

$V_{ком.}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

12. Установление нагрузки и заработной платы работника Центра осуществляется по результатам тарификации, производимой на начало текущего учебного года.

13. Объем нагрузки педагогических работников Центра больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

14. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

15. Выплаты стимулирующего характера работникам Центра производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой Центру на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

16. Работникам, осуществляющим свою деятельность в Центре на условиях внешнего совместительства, заработная плата исчисляется в том же порядке, что и работникам, осуществляющим свою деятельность по основному месту работы.

III. Выплаты компенсационного характера.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

17. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплата за работу в местности с особыми климатическими условиями – 15% (районный коэффициент);
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

19. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по следующим должностям в размере 4 процента должностного оклада, ставки заработной платы:

- директор;
- заместителю директора по учебной работе;
- заместителю директора по воспитательной работе;
- заместителю директора по административно-хозяйственной части;
- заведующий структурным подразделением;
- главный бухгалтер;
- старший методист;
- методист;
- старший педагог дополнительного образования;
- педагог дополнительного образования;
- социальный педагог;
- педагог – организатор;
- педагог – психолог;
- бухгалтер;
- программист;
- специалист по кадрам;
- секретарь-машинистка;
- делопроизводитель;
- контрактный управляющий;
- уборщик служебных помещений;
- рабочий по обслуживанию помещений.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться

доплаты рабочим за условия труда» в размере 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

20. Выплата за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в размере 15% начисляется на фактический месячный заработок, включающий компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета выплаченных сумм материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

21. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей), размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности)), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- труд, которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада)) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы)) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

6) оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), за последующие часы – двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктом 4) настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом;

7) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Включает в себя:

- выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися;

- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам МБУДО «ЦВР г.Челябинск» определяется в соответствии с приложением 8-1 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска.

№ п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от должностного оклада)
1.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися:	
1)	руководство методическими объединениями	20 %
2)	работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20%

IV. Выплаты стимулирующего характера.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

22. К выплатам стимулирующего характера относятся следующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- качество выполняемых работ;
- наличие ученой степени, почетного звания;
- непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности Центра и отдельных категорий работников.

работников.

23. В Центре устанавливаются следующие размеры стимулирующих выплат:

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада, ставки или фиксированная сумма в рублях)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
1)	за сложность, напряженность (Приложение № 1)	до 100 %
2)	за выполнение особо важных (срочных работ) (Приложение № 2)	до 50%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы Центра (Приложение № 3)	до 100%
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:	
1)	за наличие ученой степени «кандидат наук» по профилю Центра	10%
2)	за наличие ученой степени «доктор наук» по профилю Центра	15%
3)	за наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки: «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; медаль К. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего	10%

	образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»; «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю Центра, а педагогическим работникам Центра – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; (при наличии нескольких наград устанавливается только за одну по выбору работника)	
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:	
1)	выплаты педагогическим работникам за стаж работы в отрасли при стаже работы:	
	- от 5 до 10 лет	10%
	- от 10 до 15 лет	15%
	- от 15 лет и выше	20%
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников:	
1)	педагогическим работникам:	
	- I квалификационную категорию	20%
	- высшую квалификационную категорию	30%
6.	Премиальные выплаты по итогам работы:	
1)	премия по итогам за отчетный период	до 150%
2)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200%

24. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

25. При наличии двух и более оснований для выплаты стимулирующего характера, указанной в подпункте 3 пункта 3 начисление производится по одному из них по выбору работника.

26. Премиальные выплаты работникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» устанавливаются по итогам работы за отчетный период по результатам исполнения показателей оценки работы работника учреждения. Деятельность работника по итогам работы за отчетный период оценивается по каждому из целевых показателей по бальной системе от 0 до 3 баллов (приложение 1) и устанавливается от суммарного количества набранных баллов, из расчета 3% за один балл, до 100% должностного оклада.

27. За отчетный период, по итогам которого выплачивается премия, принимаются следующие периоды: с 1 января по 31 мая текущего года, с 1 сентября по 31 декабря текущего года, месяц, квартал, полугодие, год. Премия может выплачиваться в связи с общероссийским праздником, профессиональным праздником, персональной юбилейной датой, за участие в федеральных, региональных, городских и внутренних мероприятиях (50,55,60,65,70,75). Премия по итогам работы за отчетный период может устанавливаться в фиксированном размере.

28. Сроки выплаты указанных премий устанавливаются в день выплаты основной части заработной платы 12 числа каждого месяца.

29. По решению комиссии премиальная выплата не устанавливается (либо размер премиальной выплаты уменьшается) в случае:

- наличия у работника в отчетном периоде дисциплинарного взыскания;
- виновного нарушения в отчетном периоде Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарных правил, требований пожарной безопасности;
- ненадлежащего исполнения правовых актов органов местного самоуправления, приказов и поручений, локальных нормативных актов

Центра;

- наличие в отчетном периоде фактов отсутствия на рабочем месте без уважительной причины, появление на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения;
- распитие на рабочем месте в рабочее время спиртных напитков.

30. Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных значков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Центре, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документа об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника Центра права на изменение указанных выплат в период его пребывания в ежегодном либо ином отпуске, период временной нетрудоспособности, а также в иные периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда производится по окончании этих периодов.

31. Надбавка за личный вклад устанавливается работникам Муниципального учреждения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы. Показатели и критерии эффективности работы работника утверждены Директором (приложение № 2).

32. Оценка эффективности деятельности работников учреждения осуществляется по балльной системе. Итоговый балл складывается из суммы баллов по каждому установленному критерию. Размер стимулирующей выплаты за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения устанавливается до 100% должностного оклада работника, в зависимости от суммарного количества баллов, при этом на 1 балл приходится 3 процента.

33. Надбавка за личный вклад устанавливается по итогам работы за предыдущий учебный год на период с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года.

34. Оценка показателей эффективности работы работников Центра осуществляется Комиссией, состав которой утверждается приказом Директора МБУДО «ЦВР г.

Челябинска». В Комиссию по согласованию включается председатель профсоюзной организации учреждения.

35. В срок до 20 сентября текущего года работником учреждения заполняется оценочный лист по форме (приложение № 2) и предоставляется в Центр для рассмотрения комиссией.

36. Комиссия просматривает материалы, подтверждающие эффективность работы работника, по итогам рассмотрения которых принимается решение о размере стимулирующей выплаты за личный вклад в процентном отношении к должностному окладу работника, в соответствии с набранным количеством баллов. Решение Комиссии оформляется протоколом.

37. Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения устанавливается приказом Директора Центра.

38. Работникам, внесшим особый вклад в достижение эффективности деятельности Центра, либо осуществлявшим свою деятельность в режиме особой сложности и напряженности, либо выполнившим особо важные и срочные работы, стимулирующие выплаты могут устанавливаться по итогам оценки эффективности деятельности за прошедший месяц дополнительно к стимулирующим выплатам, установленным по итогам оценки эффективности деятельности за предыдущий квартал.

39. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и производятся в пределах соответствующих нормативных затрат на оплату труда работников Центра, предусмотренных на аналогичный период, на основании приказа директора Центра.

V. Условия оплаты труда директора Центра, заместителей директора и главного бухгалтера Центра

40. Должностной оклад директора Центра и условия оплаты его труда определяются трудовым договором (контрактом).

41. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются директору приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

42. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой Центру на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

Размер выплат стимулирующего характера директору Центра за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 000 рублей в месяц.

43. Должностные оклады заместителей директора Центра, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного (учебно-воспитательного) процесса, устанавливаются на 30% ниже должностного оклада директора Центра.

Должностные оклады заместителя директора по административно-хозяйственной работе и главного бухгалтера устанавливаются на 30% ниже должностного оклада директора Центра.

Директор Центра устанавливает предельное соотношение заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера и средней заработной платы работников Центра (без учета директора, заместителей директора и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой на календарный год, в кратности от 1 до 5.

44. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору Центра.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в следующем порядке:

п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - "кандидат наук" по профилю образовательного учреждения - "доктор наук" по профилю образовательного учреждения	10 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки: - "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по	10

	шахматам (шашкам)"; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Отличник народного просвещения".	
4.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100

45. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру Центра устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой Центру на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VI. Размеры и порядок оказания материальной помощи

46. МБУДО «ЦВР г.Челябинска» может выплачивать из фонда заработной платы материальную помощь своим работникам, бывшим своим работникам уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту, а также их родственникам.

47. Право на получение материальной помощи имеет любой сотрудник МБУДО «ЦВР г.Челябинска», оказавшийся в трудном материальном положении независимо от стажа работы.

48. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- к очередному трудовому оплачиваемому отпуску – до одного оклада;
- для оздоровления – до одного оклада;
- для приобретения санаторно-курортных путевок – 4000 руб.;
- для приобретения медикаментов и проведение платного лечения – 4000 руб.;
- в связи с юбилеем, свадьбой, рождением ребенка – 5000 руб.;
- в случае смерти близких родственников (в случае смерти работника материальная помощь выплачивается семье) – 10 000 руб.;
- в связи со стихийными бедствиями и чрезвычайными обстоятельствами - 10 000 руб.

49. Если материальная помощь выплачивается в связи с чрезвычайным обстоятельством (пожаром, хищением имущества и др.), работник должен представить соответствующие документы (например, справку из правоохранительных органов о факте хищения, справку органов пожарной охраны о пожаре и т.д.).

50. При выплате материальной помощи в связи со смертью члена семьи, работником предоставляется копия свидетельства о смерти. Выплата материальной помощи семье работника в связи с его смертью производится на основании заявления и копии свидетельства о смерти работника.

51. В целях социальной защиты всем работникам может выплачиваться материальная помощь (при наличии экономии фонда заработной платы) в размере до 1 ставки (должностного оклада) два раза в год на оздоровление и к отпуску. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год (без учета выплат материальной помощи в связи со смертью члена семьи и в связи со стихийными бедствиями и чрезвычайными обстоятельствами).

52. Решение об оказании материальной помощи работнику Центра и её конкретных размерах принимает директор Центра в зависимости от постигших работника финансовых трудностей, финансового состояния МБУДО «ЦВР г.Челябинска» на основании письменного заявления работника и по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников и оформляется приказом.

53. Оказание материальной помощи работникам осуществляется по заявлению работника на имя директора учреждения с указанием основания для получения.

54. Основанием для выплаты материальной помощи работнику является приказ директора МБУДО «ЦВР г.Челябинска».

55. Выплата материальной помощи сотрудникам учреждения осуществляется за счет и в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

56. В материальной помощи может быть отказано в случае отсутствия экономии фонда оплаты труда.

VII. Заключительные положения

57. Штатное расписание Центра утверждается директором Центра и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц Центра, размере должностного оклада и другую информацию.

58. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов.

59. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор Центра вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном действующим законодательством Российской Федерации порядке.

Критерии эффективности деятельности педагога-организатора

(ФИО, СП)

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога-организатора МБУДО «ЦВР г. Челябинска»

1. В таблице представлены показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога-организатора.
2. Таблица заполняется педагогом-организатором самостоятельно (в форме самоанализа педагогической деятельности) и предоставляется в Комиссию по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» вместе с портфолио педагогической деятельности (подтверждающими документами).
3. В таблицу вносятся сведения о результатах работы педагога-организатора за отчетный период.
4. Портфолио составляется в порядке показателей и критериев, указанных в таблице.
5. Комиссия по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» рассматривает сведения об эффективности деятельности педагога-организатора, сопоставляет внесенные данные самоанализа с портфолио педагогической деятельности (подтверждающими документами) за указанный период и выносит решение об установлении и размере выплат стимулирующего характера педагогу-организатору.
6. На основании решения комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат за личный вклад педагогу-организатору.

Критерий 1. Повышение квалификации педагога-организатора и распространение опыта работы		Баллы
<p>1.1.1 Повышение квалификации педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов</p> <p>Категория педагога-организатора (дата подтверждения) Стаж работы в МБУДО ЦВР - Данные о курсах повышения квалификации в этом учебном году</p>	<p>0,5 б. – повышение квалификации в форме курсов в объеме не менее 16 часов с выдачей удостоверения; 1 б.– повышение квалификации в форме курсов в объеме 72 часов и более; +2 б. – повышение квалификации в форме курсов профессиональной переподготовки, обучение в магистратуре, аспирантуре.</p>	
<p>1.1.2 Разработка электронных образовательных продуктов</p> <p>Перечислить названия: – Презентации: – – – – видео материалы (ролики и т.п.): – –</p>	<p>0 б.- не использует; 0,3 б. – за каждую презентацию к социально-досуговым мероприятиям 0,5б. -за каждую презентацию для выступления на семинарах, педсоветах, в рамках методической работы и т. п.) 1б. –за каждый видео материал (ролик, клип и т.п)</p>	
<p>1.1.3 Наличие опубликованных информационных материалов по социально-</p>	<p>– Наличие опубликованных материалов (в том числе в электронных изданиях); место размещения Список и кол-во статей на сайте, газете ЦВР, группах в ВК, Инстаграмм и других образовательных порталах.</p>	<p>0 б. –педагог-организатор не имеет опубликованных материалов;</p>

<p>досуговой деятельности (в том числе и в интернет порталах)</p>		<p>0,3б. за материал опубликованный в информационных сетях; 0,5 б. –за каждый материал опубликованный в СМИ ЦВР, 1б. - за каждый материал опубликованный в СМИ образовательных порталах городского и выше уровней</p>
<p>1.1.4 Самообразование Использование педагогом-организатором разных форм обучения (в том числе дистанционной, электронной, сетевой)</p>	<p>– тема по самообразованию – наличие конспекта по теме – выступление по теме, творческий или иной отчет</p>	<p>0 б. – педагог-организатор не занимается самообразованием; 0,5 б. – использует традиционные формы обучения для самообразования (изучение литературы, посещение научно-практических семинаров, мастер-классов, конференций и т.п.) и имеет конспект по теме. 1 б. - использует различные формы обучения и представил результативность их использования в практической деятельности на мастер-классе, конференции и т.п.</p>
<p>1.1.5 Методическая деятельность в сфере образования</p>	<p>Публичное представление собственного педагогического опыта: – выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов, проведение учебных занятий в рамках курсов повышения квалификации; – участие педагога-организатора в работе методического объединения, педсоветах; – методическое руководство; – исполнение функций наставника для практикантов (для студентов по специальности).</p>	<p>0 б. – методическая деятельность педагогом-организатором не осуществляется или осуществляется пассивно;</p>

0,5 б. - за каждое участие участвует в работе методического объединения, педсоветах, семинаров и т.д;
 1 б. - за каждое выступление на семинаре, педсовете и т.п.
 1б.- методическая руководство;
 +1 - исполнение функций наставника для практикантов (для студентов по специальности).
 1б. -за каждую разработку методических материалов по социально-досуговой деятельности педагога
 3б.-за каждое методическое пособие для работы (напечатанный сборник)

- разработка методических материалов по социально-досуговой деятельности педагога-организатора (НЕ СЦЕНАРИИ! Это конспекты, рекомендации и т.п. документально оформленные)
 - изготовление методических пособий для работы (сборники)

Критерий 2. Результативность деятельности педагога-организатора

Социально-досуговые мероприятия на базе СП ЦВР (0,3 б. за каждое мероприятие, при наличии плана работы и информационных справок о проведении и 0,5 за мероприятие для детей и родителей)

№	Название мероприятия	баллы
		0,3
		0,3
		0,3
		0,3
		0,3
	Итого:	0,3
	Сотрудничество педагога-организатора с родителями или лицами, их заменяющими	
	Название мероприятия	

2.1.1. Организация социально-досуговой деятельности на базе СП и ЦВР

СП -за каждое проведенное мероприятие в СП
 0,5-за каждое мероприятие совместного отдыха детей и родителей
ЦВР
 0,5. за участие в мероприятиях ЦВР
 1б. за организацию и проведение мероприятий ЦВР

2.1.1. Организация социально-досуговой деятельности на базе СП и ЦВР

	0,5
	0,5
	0,5
	0,5
Итого:	
Всего:	

Социально-досуговые мероприятия ЦВР в рамках проекта «Успех каждого ребенка» в том числе мероприятия в рамках дистанционного обучения. Участие и организация в одном мероприятии НЕ ПЛЮСУЕТСЯ!!!

Название мероприятия	Участие в мероприятии Результат 0,5 за каждое участие	Организация и проведение 1 б. за организацию и проведение
Конкурс ЦВР фотокросс «Мир -театр, а люди в нем актеры»		
Фотоконкурс ЦВР «Оригинальный смайлик» к всемирному Дню Улыбки.		
Конкурс ЦВР «Кулинарный поединок» приуроченный к международному дню Повара , в рамках работы по профориентации.		
Акция ЦВР «Эстафета Добра» к Всемирному Дню Доброты.		
Конкурс фотографий ЦВР «Новогоднее настроение»		
Проект «Удивительное рядом»		
Праздник первого успеха		
Конкурс «Мистер и Мисс ЦВР»		
Акция «75 добрых дел ЦВР»		
Марафон «Мы вместе»		

<p>Игра «Нескучный карантин»</p> <p>Конкурс-игра «На просторах Вселенной»</p> <p>Челлендж «А вам слабо»</p> <p>Марафон «Читают дети о Победе»</p> <p>Акция «Бессмертный полк»</p> <p>Акция «Поклонимся Великим тем годам»</p> <p>Онлайн-концерт ко Дню Победы</p> <p>Марафон «Нескучная дистанционка»</p> <p>Акция «Давайте вместе вырастим дерево»</p> <p>Игра «Челябинск – Танкоград: сквозь время и пространство»</p> <p>Конкурс «Детство в Курчатовском»</p> <p>ИТОГО</p>																		
<p>2.1.2. Проектная, инновационная деятельность педагога-организатора</p>	<p>– Проектная, инновационная деятельность - участие в разработке и реализации социально-досуговых проектов, экспериментальных площадок, лабораторий, ресурсных центров и т. п.</p> <p>КРОМЕ МЕРОПРИЯТИЙ В РАМКАХ ПРОЕКТА ЦВР «Успех каждого ребенка»</p> <table border="1" data-bbox="962 1382 1224 1647"> <thead> <tr> <th>Название проекта</th> <th>Проектная площадка (СП, район и т.д.)</th> <th>Кол-во уч.</th> <th>балы</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>ИТОГО</td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Название проекта	Проектная площадка (СП, район и т.д.)	Кол-во уч.	балы									ИТОГО				<p>Проектная, инновационная деятельность</p> <p>0 б.- экспериментальная и инновационная деятельность педагогом не ведется;</p> <p>1б.- за каждый разработанный и реализованный социально-досуговый проект осуществлённый на уровне СП;</p> <p>2 б. за каждый разработанный и реализованный социально-досуговый</p>
Название проекта	Проектная площадка (СП, район и т.д.)	Кол-во уч.	балы															
ИТОГО																		

проект, осуществлённый на уровне района, города и т.д.

0 б. – педагог-организатор не имеет поощрений
ЦВР
 0,3 б участие в мероприятиях районного уровня;
 0,5 б. за победу ЦВР уровня
РАЙОН
 0,5 б участие в мероприятиях районного уровня;
 0,7б. за победу районного уровня
ГОРОД
 1 б. за участие в городском уровне
 1,5б. за победу городского уровня
ОБЛАСТЬ РЕГИОН

– грамота, диплом, кубок. благодарность, награждение ценным подарком

ЦВР УРОВЕНЬ

Название мероприятия	Результат Кол-во уч./кол.победителей
ИТОГО	

РАЙОННЫЙ УРОВЕНЬ

Название мероприятия	Результат Кол-во уч./кол.победителей
ИТОГО	

ГОРОДСКОЙ УРОВЕНЬ

Название мероприятия	Результат Кол-во уч./кол.победителей

2.1.3
 Успешность участия обучающихся в **КОНКУРСАХ**, соревнованиях, фестивалях различного уровня

<p>1,5 б. участие в областном и региональном уровне; 2б. б. за победу в областном и региональном уровне;</p> <p>ВСЕРОССИЙСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ 2,5 б. за участие в всероссийском и международном уровне, 3 б. за победу в всероссийском и международном уровне,</p> <p>Участие и Победа в одном мероприятии НЕ ПЛЮСУЕТСЯ!!</p>	<p>0 б. – педагог-организатор не являются участниками профессиональных конкурсов; 0,5б.-за благодарственное письмо, вымпел, кубок сертификата 1б.-за почетную грамоту 1 б. –за участие в конкурсах методических разработок воспитательных систем, образовательных программ любого уровня 2 б. –за каждую победу в конкурсах методических разработок воспитательных систем,</p>
---	--

<p>Итого:</p> <p>ОБЛАСТНОЙ и РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ</p> <table border="1"> <tr> <td>Название мероприятия</td> <td>Результат Кол-во уч./кол. победителей</td> </tr> <tr> <td>Итого:</td> <td></td> </tr> </table> <p>ВСЕРОССИЙСКИЙ и МЕЖДУНАРОДНЫЙ УРОВЕНЬ</p> <table border="1"> <tr> <td>Название мероприятия</td> <td>Результат Кол-во уч./кол. победителей</td> </tr> <tr> <td>Итого</td> <td></td> </tr> </table> <p>Всего (количество мероприятий)</p> <table border="1"> <tr> <td>Кол-во уч./ кол. победителей</td> </tr> </table>	Название мероприятия	Результат Кол-во уч./кол. победителей	Итого:		Название мероприятия	Результат Кол-во уч./кол. победителей	Итого		Кол-во уч./ кол. победителей	<p>– «Педагог года», – «Педагогический дебют» – «Сердце отдаю детям», – «Воспитать человека» – конкурсы методических разработок, – конкурс воспитательных систем, – конкурсы образовательных программ.</p> <p>Представленный перечень не является исчерпывающим и может быть дополнен другими профессиональными конкурсами, в которых участвует педагог-организатор.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Название мероприятия</th> <th>Уровень</th> <th>Результат</th> <th>Баллы</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Итого:</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Название мероприятия	Уровень	Результат	Баллы													Итого:			
Название мероприятия	Результат Кол-во уч./кол. победителей																													
Итого:																														
Название мероприятия	Результат Кол-во уч./кол. победителей																													
Итого																														
Кол-во уч./ кол. победителей																														
Название мероприятия	Уровень	Результат	Баллы																											
Итого:																														

<p>2.1.4 Участие педагога-организатора в профессиональных конкурсах и иная результативность и поощрения педагога-организатора.</p>	<p>– «Педагог года», – «Педагогический дебют» – «Сердце отдаю детям», – «Воспитать человека» – конкурсы методических разработок, – конкурс воспитательных систем, – конкурсы образовательных программ.</p> <p>Представленный перечень не является исчерпывающим и может быть дополнен другими профессиональными конкурсами, в которых участвует педагог-организатор.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Название мероприятия</th> <th>Уровень</th> <th>Результат</th> <th>Баллы</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Итого:</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Название мероприятия	Уровень	Результат	Баллы													Итого:			
Название мероприятия	Уровень	Результат	Баллы																		
Итого:																					

		<p>образовательных, конкурсах программ любого уровня 3б. –за ОЧНОЕ участие в конкурсах педагогического мастерства муниципального уровня; 10 б.- за победу в ОЧНОМ конкурсе пед/мастерства городского уровня 15 б.- за победу в ОЧНОМ конкурсе пед/мастерства областного уровня 20 б.- за победу в ОЧНЫХ конкурсах пед/мастерства межрегиональных, всероссийских и т. д уровней).</p>												
<p>2.1.5 Участие в программе социально-профилактической службы ЦВР</p>	<p>– Организация и проведение мероприятий согласно плану социально-профилактической службы ЦВР на базе МБОУ СОШ Курчатовского района</p> <table border="1" data-bbox="839 663 1008 1747"> <thead> <tr> <th data-bbox="839 1172 870 1747">Название мероприятия</th> <th data-bbox="839 663 870 1172">Количество участников</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr> <td data-bbox="977 1636 1008 1747">Итого:</td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Название мероприятия	Количество участников									Итого:		<p>1б- за каждое мероприятие</p>
Название мероприятия	Количество участников													
Итого:														
<p>2.1.6 Профессионально-общественная активность педагога-организатора</p>	<p>– Участие в работе экспертных комиссий; – работа в качестве эксперта по аттестации педагогических работников; – работа в составе жюри конкурсов; - внеплановые работы: дежурство во время проведения массовых мероприятий и т. п. Организация и проведение мероприятий районного уровня совместно с социальными партнерами Участие в значимых городских мероприятиях с воспитанниками и индивидуально (политический вернисаж, выставка плодов и цветов. пасхальная ярмарка, фестивали, парад день города, день защиты детей, день здоровья и т.п.)</p> <p style="text-align: center;">Список мероприятий результативность</p>	<p>0 б. –педагог-организатор не участвует в активной профессионально-общественной деятельности; 0,5 –за каждое участие в городском мероприятии 1,5 б- организация и проведение районного мероприятия. 1б.– работа в составе жюри конкурсов;</p>												

№ п/п	Название мероприятий	Кол-во участников	результат
1.			
2.			
3			
Всего			

Критерий 3. Результаты освоения обучающимися социально-досуговых программ

<p>3.1.1 Доля обучающихся, вовлеченных в значимых в социально – досуговую деятельность, организуемую педагогом-организатором</p>	<p>Кол-во обучающихся вовлеченных в культурно-массовые мероприятия СП, - в проекты, социально значимые акции, конкурсы ЦВР и др. уровни</p> <p><u>Доля обучающихся в % от общего числа обучающихся в СП</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>кол-во обучающихся СП</th> <th>кол-во вовлеченных в культурно -массовую – досуговую деятельность</th> <th>кол-во обучающихся, вовлеченных в социально- значимую деятельность (в проекты, акции и т.д.)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	кол-во обучающихся СП	кол-во вовлеченных в культурно -массовую – досуговую деятельность	кол-во обучающихся, вовлеченных в социально- значимую деятельность (в проекты, акции и т.д.)				<p>0 б. – обучающиеся СП не вовлечены в социально – досуговую и социально- значимую деятельность</p> <p>0,5 б. – до 25% обучающихся вовлечены в социально – досуговую и социально-значимую деятельность</p> <p>1б. - до 50% обучающихся вовлечены в социально – досуговую и социально-значимую деятельность</p> <p>2 б. – более 50% обучающихся вовлечены в социально – досуговую и социально-значимую деятельность</p>
кол-во обучающихся СП	кол-во вовлеченных в культурно -массовую – досуговую деятельность	кол-во обучающихся, вовлеченных в социально- значимую деятельность (в проекты, акции и т.д.)						
<p>3.1.2 Портфолио педагога-организатора</p>	<p>– наличие, содержание, регулярное пополнение портфолио педагога-организатора (согласно требованиям)</p> <p>Вопрос о оформлении портфолио будет решен в августе на метод совете ЦВР. Пока собираете все материалы в электронном виде.</p>	<p>0,5 –5 б качество оформленного портфолио (оценивает старший методист ЦВР)</p>						

Итого баллов _____ Педагог-организатор СП « _____ » _____ подпись _____

Критерии эффективности деятельности ПДО

(ФИО, ГО)

- Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога дополнительного образования МБУДО «ЦВР г. Челябинска»**
1. В таблице представлены показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога дополнительного образования, дающие право на установление выплат стимулирующего характера.
 2. Таблица заполняется педагогом дополнительного образования самостоятельно (в форме самоанализа педагогической деятельности) и представляется в Комиссию по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» вместе с портфолио педагогической деятельности (подтверждающими документами).
 3. В таблицу вносятся сведения о результатах работы педагога дополнительного образования за отчетный период.
 4. Портфолио составляется в порядке показателей и критериев, указанных в таблице.
 5. Комиссия по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» рассматривает сведения об эффективности деятельности педагога дополнительного образования, сопоставляет внесенные данные самоанализа с портфолио педагогической деятельности (подтверждающими документами) за указанный период и выносит решение об установлении и размере выплат стимулирующего характера педагогу дополнительного образования.
 6. На основании решения комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат за личный вклад педагогу дополнительного образования.

Показатель эффективности деятельности/ Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы	Самоанализ (оценка/балл)	Оценка экспертной группы (оценка/балл)	Подтверждающие документы
1. Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса				
Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года.	Баллы суммируются	--	--	Справки, журнал учёта работы творческого объединения, база данных учащихся, результаты контроля и др.
	- менее 50 %	0		
	- 50-70%	1		
	- 70-90%	2		
- 100%	3			

<p>Успешное освоение учащимися образовательной программы (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля)</p> <p>Менее 80% обучающихся 80-90% 100%</p>	<p>--</p> <p>0</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>5</p>	<p>--</p> <p>--</p>	<p>Наличие контрольно-измерительных материалов, подтверждённых методистом, результаты тестов, опросов и др, уровень обученности и воспитанности</p>
<p>Наличие рабочей программы педагога (учебно-календарный план на учебный год), планов - конспектов занятий, оформленных в соответствии с требованиями, индивидуальными маршрутами обучения, оформленные в соответствии с требованиями (должны быть согласованы с методистом).</p>	<p>0</p> <p>2</p>	<p>--</p>	<p>Рабочая программа педагога (учебно-календарный план), планы-конспекты занятий, индивидуальные маршруты обучения, оформленные в соответствии с требованиями (должны быть согласованы с методистом).</p> <p>Журнал учёта работы детского объединения, рабочая программа педагога (учебно-календарный план), образовательная программа.</p>
<p>Выполнение образовательной программы: - до 90% - 90-100%</p> <p>Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне учреждения - на районном уровне очно/дистанционно/коллективно - на городском уровне очно/дистанционно/коллективно - на федеральном уровне очно/дистанционно/коллективно - на международном уровне очно/дистанционно/коллективно 	<p>Баллы суммируются</p> <p>0,3 б.</p> <p>0,5 б./0,5 б./1 б.</p> <p>1 б./0,5 б./2 б.</p> <p>2 б./1 б./3 б.</p> <p>3 б./2 б./4 б.</p>	<p>--</p>	<p>Сертификаты участников, благодарности, планы, отчеты, положения и др., информационная справка (перечень мероприятий, награды)</p>
<p>Результативность (победители и призёры) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на районном уровне очно/дистанционно/коллективно -на городском уровне очно/дистанционно/коллективно -на федеральном уровне очно/дистанционно/коллективно - на международном, всероссийском уровне/дистанционно/коллективно 	<p>Баллы суммируются</p> <p>1 б./0,5 б./2 б.</p> <p>2 б./1 б./3 б.</p> <p>3 б./2 б./4 б.</p> <p>5 б./3 б./5 б.</p>	<p>--</p>	<p>Грамоты, дипломы, информационная справка (перечень мероприятий, награды)</p>
<p>Организация исследовательской и проектной деятельности обучающихся, творческих лабораторий и пр.</p>	<p>5</p>	<p></p>	<p>План работы (программа деятельности), отчетные материалы.</p>
<p>Участия обучающихся в межведомственных профилактических акциях, других профилактических мероприятиях</p>	<p>3</p>	<p></p>	<p>План работы, отчетные материалы, фотографии.</p>
<p>Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации образовательных программ.</p>	<p>3</p> <p>-3</p>	<p></p>	<p>Итоги проведения независимых опросов, анкетирования, выводов наблюдений педагога-психолога.</p>

<p>Неудовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации образовательных программ. (жалобы, конфликты)</p> <p>Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и до профессиональной подготовки.</p>	3		Справка из учебного заведения, отзывы от родителей и учащихся.
<p>Реализация образовательных программ с профориентационным компонентом, проведение и участие в профориентационных мероприятиях.</p>	3		Наличие профориентационного компонента в ОП должно быть согласовано с методистом. Планы мероприятий, отчеты.
2. Обеспечение доступности высокого уровня профессионального мастерства			
<p>Развитие учебно-методического комплекса (разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы детского объединения педагога).</p>	1		Перечень УМК (постоянное обновление), согласованный с руководителем МО.
<p>Разработка и использование современных методов фиксации и оценивания достижений обучающихся, контрольно-измерительных материалов.</p> <p>- наличие материалов, предложенных коллегами</p>	1		Формы фиксации достижений учащихся.
<p>- наличие и использование своих материалов</p>	2		
<p>Качественная организация, проведение мероприятий (для педагогического сообщества, представителей других ведомств, организующих работу с детьми):</p> <p>- на уровне учреждения</p> <p>- на районном уровне</p> <p>- на городском уровне</p> <p>- на федеральном уровне</p> <p>- на международном уровне</p>	2 3 4 5 6		План учреждения, отчетные материалы, тезисы выступления, презентации, программа мероприятия, фотографии и др.
<p>Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение, уровень:</p> <p>- на уровне учреждения (участие/победа)</p> <p>- на районном уровне (участие/победа)</p>	1/3 2/5 3/6		Дипломы, грамоты, сертификаты, благодарственные письма.

<ul style="list-style-type: none"> - на городском уровне (участие/победа) - на федеральном уровне (участие/победа) - на международном уровне (участие/победа) 	4/7					
	5/8					
	6				Программа деятельности, положение, сертификаты, справки, материалы ОЭР.	
<p>Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности (утвержденная на уровне учреждения, района, города).</p> <p>Использование электронных образовательных ресурсов в образовательном процессе (уверенное владение информационно-коммуникационными компетентностями).</p>	2				Авторские презентации, видео и др., перечень используемых электронных образовательных ресурсов в УМК и др. Информационная справка, Представление на опыта работы в данном направлении на заседании МО.	
	3				Документ о повышении квалификации. Приказы, планы и другие материалы методических объединений.	
3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта						
<p>Выступления педагога на методических объединениях, семинарах, круглых столах, конференциях и др.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне учреждения - на районном уровне - на городском уровне - на федеральном уровне - на международном уровне <p>Наличие публикаций педагога в специальных изданиях, СМИ ЦВР и др.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне учреждения - на районном уровне - на городском уровне - на федеральном уровне - на ресурсах интернет <p>Создание методических разработок, других методических материалов, демонстрирующих передовой опыт работы.</p> <p>Экспертная деятельность. Участие в составе оргкомитетов, жюри, рабочих группах.</p>	2				За каждое выступление балл Сертификат, благодарность и др. (тема не должна повторяться)	
	3					
	4					
	5					
	6					
	2					За каждую публикацию Сертификат, благодарность и др. (тема не должна повторяться). Скриншоты страниц сайта, материалы публикаций, копии страниц и обложек сборников, газет и пр. издательских материалов.
3					Методические материалы должны быть представлены в методический кабинет и согласованы с методистом.	
<p>Экспертная деятельность. Участие в составе оргкомитетов, жюри, рабочих группах.</p> <ul style="list-style-type: none"> - районный уровень - городской уровень 	3				Приказ, положения, справки об участии и др.	
	4					

Наличие благодарностей, грамот, поощрений, отзывов:	- всероссийский	5	За оцениваемый период.
	- международный	6	
	- на районном уровне	3	
	- на городском уровне	4	
	- на федеральном уровне	5	
	- за отраслевую награду	6	

4. Обеспечение доступности качественного образования			
Работа с детьми с особыми потребностями в образовании: - дети группы риска (состоящие на учёте в ОДН, СОП, ГЖС) - дети ОВЗ, инвалиды, старше 14 лет	2		Список, социальный паспорт
	3		
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями и другими участниками образовательного процесса: - совместные мероприятия обучающихся с родителями - открытые занятия	2		Материалы, отражающие работу с родителями (кроме протоколов и отчетов о проведении родительских собраний).
	2		

5. Информационная открытость			
Использование ресурсов социальных сетей (активное участие в сетевых профессиональных сообществах, обратная связь).	2		Скриншоты страниц сайта, блога, материалы публикаций и др.
Отражение работы объединения на странице сайта МБУДО ЦВР, группы в ВК	2		Скриншоты страниц сайта, группы, материалы публикаций и др.

7. Дополнительные критерии оценки эффективности деятельности педагога ДО (по усмотрению администрации учреждения)			
Отсутствие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий, своевременное и качественное ведение документации.	3		По итогам контроля руководителя.
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, работа в графике, своевременное предоставление медицинских документов.	3		По итогам контроля руководителя.
Подготовка учебного помещения к новому учебному году и образцовое содержание в течение года.	3		По итогам контроля руководителя.
Специфика деятельности педагога, инициативность,	+/- 10		Устанавливается директором учреждения,

коммуникабельность, трудоспособность, умение работать в команде.			администрацией.
Качественный уровень педагогической деятельности, соответствующий выполнению должностных инструкций.	+/- 10		
Интенсивность педагогической нагрузки (количество детей в ТО / часы педагогической нагрузки)	+/-10		
Другое:			Устанавливается директором учреждения, администрацией по мере предоставления информации, не предусмотренной данным перечнем.
Итого:			

Педагог ДО _____
подпись

Вывод (общий балл) _____

Дата заполнения « ____ » _____ 20 ____ г.

Руководитель комиссии (экспертной группы) _____
подпись
Дата « ____ » _____ 20 ____ г.

Критерии эффективности деятельности социального педагога

(ФИО, СП)

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога дополнительного образования МБУДО «ЦВР г. Челябинска»

1. В таблице представлены показатели и критерии оценки эффективности деятельности социального педагога, дающие право на установление выплат стимулирующего характера.
2. Таблица заполняется социальным педагогом самостоятельно (в форме самоанализа педагогической деятельности) и представляется в Комиссию по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» вместе с портфолио педагогической деятельности (подтверждающими документами).
3. В таблицу вносятся сведения о результатах работы социального педагога за отчетный период.
4. Портфолио составляется в порядке показателей и критериев, указанных в таблице.
5. Комиссия по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» рассматривает сведения об эффективности деятельности социального педагога, сопоставляет внесенные данные самоанализа с портфолио педагогической деятельности (подтверждающими документами) за указанный период и выносит решение об установлении и размере выплат стимулирующего характера.
6. На основании решения комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат за личный вклад социальному педагогу.

Показатель эффективности деятельности/ Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы	Самоанализ 3 (оценка/балл л)	Оценка экспертной группы (оценка/балл)	Подтверждающие документы
1. Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса				
Наличие рабочей программы социального педагога (учебно-календарный план на учебный год), планов - конспектов занятий, оформленных в соответствии с требованиями, индивидуальными маршрутами обучения учащихся.	5			Рабочая программа педагога (учебно-календарный план), планы-конспекты занятий, индивидуальные маршруты обучения, оформленные в соответствии с требованиями (должны быть согласованы с методистом).
Выполнение образовательной программы:				Рабочая программа социального педагога

<p>- до 90% - 90-100%</p> <p>Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне учреждения - на районном уровне очно/дистанционно - на городском уровне очно/дистанционно - на федеральном уровне очно/дистанционно - на международном уровне очно/дистанционно 	<p>0</p> <p>2</p> <p>Баллы суммируются</p> <p>0,3 б.</p> <p>0,5 б./0,5 б./1 б.</p> <p>1 б./0,5 б./2 б.</p> <p>2 б./1 б./3 б.</p> <p>3 б./2 б./4 б.</p>	<p>--</p> <p>--</p>	<p>(учебно-календарный план), образовательная программа.</p> <p>Сертификаты участников, благодарности, планы, отчеты, положения и др., информационная справка (перечень мероприятий, награды)</p>
<p>Результативность (победители и призёры) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на районном уровне очно/дистанционно - на городском уровне очно/дистанционно - на федеральном уровне очно/дистанционно - на международном, всероссийском уровне очно/дистанционно 	<p>Баллы суммируются</p> <p>1 б./0,5 б./2 б.</p> <p>2 б./1 б./3 б.</p> <p>3 б./2 б./4 б.</p> <p>5 б./3 б./5 б.</p>	<p>--</p>	<p>Грамоты, дипломы, информационная справка (перечень мероприятий, награды)</p>
<p>Организация исследовательской и проектной деятельности обучающихся, творческих лабораторий и пр.</p>	<p>5</p>		<p>План работы (программа деятельности), отчетные материалы.</p>
<p>Участие обучающихся в межведомственных профилактических акциях, других профилактических мероприятиях</p>	<p>3</p>		<p>План работы, отчетные материалы, фотографии.</p>
<p>Взаимодействие с образовательными организациями и социальными партнерами</p>	<p>3</p>		<p>План работы, отзывы</p>
<p>Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством социально-профилактической деятельности.</p>	<p>3</p>		<p>Итоги проведения независимых опросов, анкетирования, выводов наблюдений социального педагога.</p>
<p>Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и до профессиональной подготовки.</p>	<p>3</p>		<p>Справка из учебного заведения, отзывы от родителей и учащихся.</p>
<p>2. Обеспечение доступности высокого уровня профессионального мастерства</p>			
<p>Развитие учебно-методического комплекса (разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов образовательной программе педагога).</p>	<p>1</p>		<p>Перечень УМК (постоянное обновление), согласованный с руководителем МО.</p>
<p>Разработка и использование современных методов</p>	<p>Баллы</p>	<p>--</p>	<p>Формы фиксации достижений учащихся.</p>

др.: - на уровне учреждения - на районном уровне - на городском уровне - на федеральном уровне - на международном уровне	2			(тема не должна повторяться)
	3			
	4			
	5			
	6			
	Баллы суммируются	--	--	
Наличие публикаций педагога в специальных изданиях, СМИ ЦВР и др.: - на уровне учреждения - на районном уровне - на городском уровне - на федеральном уровне - на ресурсах интернет	2			
	3			
	4			
	5			
	2			
Создание методических разработок, других методических материалов, демонстрирующих передовой опыт работы.	3			Методические материалы должны быть представлены в методический кабинет и согласованы с методистом.
	Баллы суммируются	--	--	Приказ, положения, справки об участии и др.
	3			
	4			
	5			
Экспертная деятельность. Участие в составе оргкомитетов, жюри, рабочих группах.	6			
	Баллы суммируются	--	--	За оцениваемый период.
	3			
	4			
	5			
Наличие благодарностей, грамот, поощрений, отзывов: - на районном уровне - на городском уровне - на федеральном уровне - за отраслевую награду	6			
	Баллы суммируются	--	--	
	3			
	4			
	5			
4. Обеспечение доступности качественного образования				
Работа с детьми с особыми потребностями в образовании: - дети группы риска (состоящие на учёте в ОДН, СОП, ТЖС) - дети ОВЗ, инвалиды, старше 14 лет	Баллы суммируются	--	--	Список, социальный паспорт
	2			
	3			

Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями и другими участниками образовательного процесса: - совместные мероприятия обучающихся с родителями - открытые занятия	Баллы суммируются	--	--	Материалы, отражающие работу с родителями (кроме протоколов и отчетов о проведении родительских собраний).
	2			
	2			

5. Информационная открытость

Использование ресурсов социальных сетей (активное участие в сетевых профессиональных сообществах, обратная связь).	2			Скриншоты страниц сайта, блога, материалы публикаций и др.
Отражение работы на странице сайта МБУДО ЦВР, группы в ВК	2			Скриншоты страниц сайта, группы, материалы публикаций и др.

7. Дополнительные критерии оценки эффективности деятельности социального педагога (по усмотрению администрации учреждения)

Отсутствие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий, своевременное и качественное ведение документации,	3			По итогам контроля руководителя.
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, работа в графике,	3			По итогам контроля руководителя.
Подготовка учебного помещения к новому учебному году и образцовое содержание в течение года.	3			По итогам контроля руководителя.
Деятельность, не входящая в круг должностных обязанностей. Сопровождения судебных заседаний и следственных действий образовательными организациями Курчатовского района в 2019-2020 году	+/- 10			
Специфика деятельности социального педагога, инициативность, коммуникабельность, трудоспособность, умение работать в команде.	+/- 10			Устанавливается директором учреждения, администрацией.
Качественный уровень педагогической деятельности, соответствующий выполнению должностных инструкций.	+/- 10			Устанавливается директором учреждения, администрацией по мере предоставления информации, не предусмотренной данным перечнем.
Другое:				
Итого:				

Педагог ДО _____
Вывод (общий балл) _____
 подпись

Дата заполнения « ____ » _____ 20 ____ г.
 Руководитель комиссии (экспертной группы) _____
 подпись
 Дата « ____ » _____ 20 ____ г.

Критерии эффективности деятельности педагога-психолога

(ФИО)

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога-психолога МБУДО «ЦВР г. Челябинска»

1. В таблице представлены показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога-психолога.
2. Таблица заполняется педагогом-психологом самостоятельно (в форме самоанализа педагогической деятельности) и представляется в Комиссию по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» вместе с портфолио педагогической деятельности (подтверждающими документами).
3. В таблицу вносятся сведения о результатах работы педагога-психолога за отчетный период.
4. Портфолио составляется в порядке показателей и критериев, указанных в таблице.
5. Комиссия по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» рассматривает сведения об эффективности деятельности педагога-психолога, сопоставляет внесенные данные с портфолио педагогической деятельности (подтверждающими документами) за указанный период и выносит решение об установлении и размере выплат стимулирующего характера педагогу-психологу.
6. На основании решения комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат за личный вклад педагогу-психологу.

Показатель эффективности деятельности/ Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы	Самоанализ (оценка/балл)	Оценка экспертной группы (оценка/балл)	Подтверждающие документы
1. Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса				
Участие в реализации Программы развития МБУДО «ЦВР г. Челябинска» - не участвует - участвует	0			Информационная справка
	1			
Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами, и т.д.) - проведение индивидуальных, групповых, консультаций с обучающимися, родителями (законными представителями), собраний	2			Наличие контрольно-измерительных материалов, информационная справка

<p>- выступление на МО, проведение педсоветов, семинарах - не проводятся данные мероприятия</p>	<p>3 0</p>			
<p>Отражение работы на странице сайта МБУДО ЦВР, группы в ВК - наличие странички, рубрики - нет в наличии</p>	<p>1 0</p>			<p>Скриншоты страниц сайта, группы, материалы публикаций и др.</p>
<p>Организация психодиагностического сопровождения образовательного процесса - доля обучающихся, охваченных групповыми и индивидуальными диагностическими процедурами (60-100%) - проведение мониторинговых исследований среди участников образовательных отношений - работа не проводилась</p>	<p>2 2 0</p>			<p>Наличие контрольно-измерительных материалов, результаты тестов, опросов и др, информационные справки</p>
<p>Организация исследовательской и проектной деятельности обучающихся, творческих лабораторий и пр. - включенность обучающихся более 51% - включенность обучающихся более 30- 50% - включенность обучающихся менее 30% - нет участия</p>	<p>3 2 1 0</p>			<p>План работы (программа деятельности), отчетные материалы.</p>
<p>- Участие в планировании, разработке, реализации образовательных программ с профориентационным компонентом, проведение и участие в профориентационных мероприятиях. - Нет участия</p>	<p>3 0</p>			<p>Наличие профориентационного компонента в ОП. Планы мероприятий, информационные справки, отчеты.</p>
<p>Участия обучающихся в межведомственных профилатических акциях, других профилатических мероприятиях</p>	<p>3</p>			<p>План работы, отчетные материалы, фотографии.</p>
<p>Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации образовательных программ. Неудовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации образовательных программ. (жалобы, конфликты)</p>	<p>3 -3</p>			<p>Итоги проведения независимых опросов, анкетирования, выводов наблюдений педагога-психолога.</p>
<p>Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и до профессиональной подготовки.</p>	<p>3</p>			<p>Справка из учебного заведения, отзывы от родителей и учащихся.</p>
<p>Осуществление психологической поддержки одаренных детей, содействие их развитию Нет поддержки</p>	<p>5 0</p>			<p>План работы, отчетные материалы, фотографии.</p>

2. Обеспечение доступности высокого уровня профессионального мастерства

<p>Развитие учебно-методического комплекса (разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов).</p> <p>Разработка и использование современных методических, диагностических инструментов в практику работы.</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие материалов, предложенных коллегами - наличие и использование своих материалов - нет в наличии данных инструментов 	<p style="text-align: center;">1</p>	<p>Перечень УМК (постоянное обновление)</p>	<p>Отчетные материалы</p>
<p>Качественная организация, проведение мероприятий (для педагогического сообщества, представителей других ведомств, организующих работу с детьми):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне учреждения - на районном уровне - на городском уровне - на федеральном уровне - на международном уровне 	<p style="text-align: center;">1 2 0 2 3 4 5 6</p>	<p>План учреждения, отчетные материалы, тезисы выступления, презентации, программа мероприятия, фотографии и др.</p>	
<p>Результативность участия педагога-психолога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение, уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне учреждения (участие/победа) - на районном уровне (участие/победа) - на городском уровне (участие/победа) - на федеральном уровне (участие/победа) - на международном уровне (участие/победа) <p>Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности (утвержденная на уровне учреждения, района, города).</p>	<p style="text-align: center;">1/3 2/5 3/6 4/7 5/8 6</p>	<p>Дипломы, грамоты, сертификаты, благодарственные письма.</p>	<p>Программа деятельности, положение, сертификаты, справки, материалы ОЭР.</p>

3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта

<p>Выступления педагога на методических объединениях, семинарах, круглых столах, конференциях и др.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне учреждения - на районном уровне - на городском уровне 	<p style="text-align: center;">2 3 4</p>	<p>За каждое выступление балл Сертификат, благодарность и др. (тема не должна повторяться)</p>	
--	--	--	--

Наличие публикаций педагога в специальных изданиях, СМИ ЦВР и др.:	5	на федеральном уровне			За каждую публикацию Сертификат, благодарность и др. (тема не должна повторяться). Скриншоты страниц сайта, материалы публикаций, копии страниц и обложек сборников, газет и пр. издательских материалов.
	6	на международном уровне			
Экспертная деятельность. Участие в составе оргкомитетов, жюри, рабочих группах.	2	- на уровне учреждения			Приказ, положения, справки об участии и др.
	3	- на районном уровне			
	4	- на городском уровне			
	5	- на федеральном уровне			
	2	- на ресурсах интернет			
	3	- районный уровень			
Наличие благодарностей, грамот, поощрений, отзывов:	4	- городской уровень			За оцениваемый период.
	5	- всероссийский			
	6	- международный			
	3	- на районном уровне			
	4	- на городском уровне			
	5	- на федеральном уровне			
Работа с детьми с особыми потребностями в образовании: -дети группы риска (состоящие на учёте в ОДН, СОП, ГЖС) - дети ОВЗ, инвалиды, старше 14 лет	2	- за отраслевую награду			Информационные справки, план работы
	3				

7. Дополнительные критерии оценки эффективности деятельности педагога-психолога (по усмотрению администрации учреждения)

Отсутствие обеспокоенных жалоб и дисциплинарных взысканий, своевременное и качественное ведение документации, выполнение правил трудового распорядка	3	По итогам контроля руководителя.
Специфика деятельности педагога-психолога, инициативность, коммуникабельность, трудоспособность, умение работать в команде.	+/- 10	Устанавливается директором учреждения, администрацией.
Качественный уровень педагогической деятельности, соответствующий выполнению должностных инструкций.	+/- 10	

Другое:			Устанавливается директором учреждения, администрацией по мере предоставления информации, не предусмотренной данным перечнем.
Итого:			

Педагог-психолог _____
 подпись

Вывод (общий балл) _____

Дата заполнения « ____ » ____ 20 ____ г.

Руководитель комиссии (экспертной группы) _____
 подпись

Дата « ____ » ____ 20 ____ г.

Критерии эффективности деятельности методиста

(ФИО)

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности методиста МБУДО «ЦВР г. Челябинска»

1. В таблице представлены показатели и критерии оценки эффективности деятельности методиста, дающие право на установление выплат стимулирующего характера.
2. Таблица заполняется методистом самостоятельно (в форме самоанализа педагогической деятельности) и предоставляется в Комиссию по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» вместе с портфолио деятельности (подтверждающими документами).
3. В таблицу вносятся сведения о результатах работы методиста за отчетный период.
4. Портфолио составляется в порядке показателей и критериев, указанных в таблице.
5. Комиссия по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» рассматривает сведения об эффективности деятельности методиста, сопоставляет внесенные данные самоанализа с портфолио педагогической деятельности (подтверждающими документами) за указанный период и выносит решение об установлении и размере выплат стимулирующего характера методисту.
6. На основании решения комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат за личный вклад методисту.

№п/п	Показатели	Критерии оценки	Индикаторы
1	Качество дополнительного образования	Анализ состояния учебно-воспитательной работы по направлениям деятельности учреждения в целом. Прогнозирование образовательной и воспитательной деятельности в учреждении.	0-5
		Исследование образовательных потребностей социума.	0-5
		Организация и проведение семинаров, совещаний, индивидуальных консультаций по вопросам повышения качества дополнительного образования и воспитания. Информирование педагогических по основным направлениям развития дополнительного образования (программы, новые педагогические технологии, учебно-методическая литература).	0-5
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного обучения.	0-5
		Выявление, изучение и оценка результативности педагогического опыта в учреждении. Обобщение и распространение передового педагогического опыта.	0-5
2	Создание условий для осуществления учебно-	Разработка и создание банка программ, нормативных документов, методических разработок.	0-5

	воспитательного процесса	Эстетические условия, оформления учреждения, кабинетов, проведение смотров конкурсов	0-1
3	Кадровые ресурсы	Результативная работа с кадрами, выполнение плана внутреннего контроля (справки).	0-1
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях).	0-2
		Высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	0-2
		Оказание методической помощи начинающим педагогам.	0-1
		Рост количества и качества открытых уроков в учреждении.	0-1
		Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	0-1
4	Социальный критерий	Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, создание профильных программ и проведение профильных смен, совершенствование форм и содержания отдыха, оздоровления, занятости детей и подростков.	0-1
		Организация сотрудничества и взаимодействия с образовательными организациями района, города, общественными организациями, СМИ.	0-1
5	Эффективность управленческой деятельности	Организация и руководство проектной деятельностью в учреждении.	0-2
		Эффективный контроль за ведением журналов и другой документации.	0-1
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.)	0-1
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0-1
6	Сохранение здоровья обучающихся в учреждении	Организация обучения детей с отклонением в развитии, контроль	0-2
Итого			

Методист _____

Вывод (общий балл) _____

Подпись

Дата заполнения « ____ » _____ 20__ г.

Руководитель комиссии (экспертной группы) _____

подпись

Дата « ____ » _____ 20__ г

Критерии эффективности деятельности бухгалтера

(ФИО)

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности бухгалтера МБУДО «ЦВР г. Челябинска»

1. В таблице представлены показатели и критерии оценки эффективности деятельности бухгалтера, дающие право на установление выплат стимулирующего характера.
2. Таблица заполняется бухгалтером самостоятельно (в форме самоанализа деятельности проставляются баллы по каждому показателю от 0 до 5, подводится общий балл, где 1 балл соответствует 3 %) и предоставляется в Комиссию по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» вместе с портфолио деятельности (подтверждающими документами).
3. В таблицу вносятся сведения о результатах работы бухгалтера за отчетный период.
4. Портфолио составляется в порядке показателей и критериев, указанных в таблице.
5. Комиссия по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» рассматривает сведения об эффективности деятельности бухгалтера, сопоставляет внесенные данные самоанализа с портфолио деятельности (подтверждающими документами) за указанный период и выносит решение об установлении и размере выплат стимулирующего характера.
6. На основании решения комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат за личный вклад **бухгалтеру**.

№п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Балл	Примечание
1	Качественное и своевременная сдача отчетов по бухгалтерскому учету	0-5	
2	Сохранность бухгалтерской документации и оформление их в соответствии с установленными требованиями	0-5	
3	Подготовка документации для передачи в архив	0-5	
4	Разработка и внедрение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета	0-5	
5	Проведение качественной и своевременной инвентаризации имущества и денежных средств	0-5	
6	Соблюдение правил ППБ, ТБ, ОТ		
7	Своевременное размещение информации на сайте	0-5	
Итого			

Бухгалтер _____ (подпись)

Вывод (общий балл) _____

Дата заполнения « _____ » _____ 20__ г.

Руководитель комиссии (экспертной группы) _____

подпись

Критерии эффективности деятельности специалиста по кадрам

(ФИО)

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалиста по кадрам МБУДО «ЦВР г. Челябинска»

1. В таблице представлены показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалиста по кадрам, дающие право на установление выплат стимулирующего характера.
2. Таблица заполняется специалистом по кадрам самостоятельно (в форме самоанализа деятельности проставляются баллы по каждому показателю от 0 до 5, подводится общий балл, где 1 балл соответствует 3 %) и предоставляется в Комиссию по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» вместе с портфолио деятельности (подтверждающими документами).
3. В таблицу вносятся сведения о результатах работы специалиста по кадрам за отчетный период.
4. Портфолио составляется в порядке показателей и критериев, указанных в таблице.
5. Комиссия по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» рассматривает сведения об эффективности деятельности специалистом по кадрам, сопоставляет внесенные данные самоанализа с портфолио деятельности (подтверждающими документами) за указанный период и выносит решение об установлении и размере выплат стимулирующего характера.
6. На основании решения комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат за личный вклад **специалисту по кадрам.**

№п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Балл	Примечание
1	Качественное ведение трудовых книжек сотрудников ЦВР, своевременная сдача ежемесячных отчетов	0-5	
2	Ведение кадровой документации в соответствии с требованиями (качественное и своевременное ведение книг приказов, личных дел сотрудников)	0-5	
3	Ведение документации в соответствии с требованиями (журнал регистрации, оформление отпусков, больничных листов и работа с ПФР)	0-5	
4	Наличие электронной базы на сотрудников	0-5	
5	Работа с электронной почтой	0-5	
6	Ежемесячное своевременное и качественное ведение графиков работы по СП и табеля учета рабочего времени на сотрудников		
7	Соблюдение правил ППБ, ТБ, ОТ	0-5	
Итого			

Специалист по кадрам _____ (подпись)

Вывод (общий балл) _____

Дата заполнения « _____ » _____ 20__ г.

Руководитель комиссии (экспертной группы) _____

подпись

Критерии эффективности деятельности уборщика служебных помещений

(ФИО)

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности уборщика служебных помещений МБУДО «ЦВР г. Челябинска»

1. В таблице представлены показатели и критерии оценки эффективности деятельности уборщика служебных помещений, дающие право на установление выплат стимулирующего характера.
2. Таблица заполняется уборщиком служебных помещений самостоятельно (в форме самоанализа деятельности проставляются баллы по каждому показателю от 0 до 5, подводится общий балл, где 1 балл соответствует 3 %) и предоставляется в Комиссию по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» вместе с портфолио деятельности (подтверждающими документами).
3. В таблицу вносятся сведения о результатах работы уборщика служебных помещений за отчетный период.
4. Портфолио составляется в порядке показателей и критериев, указанных в таблице.
5. Комиссия по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» рассматривает сведения об эффективности деятельности уборщика служебных помещений, сопоставляет внесенные данные самоанализа с портфолио деятельности (подтверждающими документами) за указанный период и выносит решение об установлении и размере выплат стимулирующего характера.
6. На основании решения комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат за личный вклад **уборщику служебных помещений.**

№п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Балл	Примечание
1	Организация качественного обслуживания и содержания помещений учреждения	0-5	
2	Качественное выполнение должностных обязанностей в сложных условиях помещения (тренажерный зал), заставляемость мебелью, узкие проходы	0-5	
3	Качественное выполнение обязанностей при проведении массовых мероприятий	0-5	
4	Качественное выполнение обязанностей во время проведения ремонтных работ	0-5	
5	Качественное проведение генеральных уборок	0-5	
6	Соблюдение правил ППБ, ТБ, ОТ	0-5	
7	Соблюдение санитарно-гигиенических правил	0-5	
	Итого		

Уборщик служебных помещений _____ (подпись)

Вывод (общий балл) _____

Дата заполнения « ____ » _____ 20 ____ г.

Руководитель комиссии (экспертной группы) _____

подпись

Критерии эффективности деятельности рабочего по обслуживанию помещений

(ФИО)

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности рабочего по обслуживанию помещений МБУДО «ЦВР г. Челябинска»

1. В таблице представлены показатели и критерии оценки эффективности деятельности рабочего по обслуживанию помещений, дающие право на установление выплат стимулирующего характера.
2. Таблица заполняется рабочим по обслуживанию помещений самостоятельно (в форме самоанализа деятельности проставляются баллы по каждому показателю от 0 до 5, подводится общий балл, где 1 балл соответствует 3 %) и предоставляется в Комиссию по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» вместе с портфолио деятельности (подтверждающими документами).
3. В таблицу вносятся сведения о результатах работы рабочего по обслуживанию помещений за отчетный период.
4. Портфолио составляется в порядке показателей и критериев, указанных в таблице.
5. Комиссия по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» рассматривает сведения об эффективности деятельности специалистом по кадрам, сопоставляет внесенные данные самоанализа с портфолио деятельности (подтверждающими документами) за указанный период и выносит решение об установлении и размере выплат стимулирующего характера.
6. На основании решения комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат за личный вклад **рабочему по обслуживанию помещений.**

№п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Балл	Примечание
1	Своевременное и качественное проведение ремонтных работ	0-5	
2	Качественное проведение ремонтных работ в непредвиденных ситуациях (аварии)	0-5	
3	Качественное и своевременное выполнение работ по заявкам СП	0-5	
4	Соблюдение правил ППБ, ТБ, ОТ	0-5	
5	Качественное обслуживание и содержание помещений	0-5	
6	Соблюдение санитарно-гигиенических правил	0-5	
	Итого		

Рабочий по обслуживанию помещений _____ (подпись)

Вывод (общий балл) _____

Дата заполнения « _____ » _____ 20__ г.

Руководитель комиссии (экспертной группы) _____

подпись

Критерии эффективности деятельности рабочего по обслуживанию помещений

(ФИО)

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности рабочего по обслуживанию помещений МБУДО «ЦВР г. Челябинска»

1. В таблице представлены показатели и критерии оценки эффективности деятельности рабочего по обслуживанию помещений, дающие право на установление выплат стимулирующего характера.
2. Таблица заполняется рабочим по обслуживанию помещений самостоятельно (в форме самоанализа деятельности проставляются баллы по каждому показателю от 0 до 5, подводится общий балл, где 1 балл соответствует 3 %) и предоставляется в Комиссию по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» вместе с портфолио деятельности (подтверждающими документами).
3. В таблицу вносятся сведения о результатах работы рабочего по обслуживанию помещений за отчетный период.
4. Портфолио составляется в порядке показателей и критериев, указанных в таблице.
5. Комиссия по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» рассматривает сведения об эффективности рабочего по обслуживанию помещений сопоставляет внесенные данные самоанализа с портфолио деятельности (подтверждающими документами) за указанный период и выносит решение об установлении и размере выплат стимулирующего характера.
6. На основании решения комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат за личный вклад **рабочему по обслуживанию помещений.**

№п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Балл	Примечание
1	Своевременное и качественное проведение ремонтных работ, сан/узлов	0-5	
2	Качественное проведение работ по содержанию санитарных комнат	0-5	
3	Качественное и срочное проведение работ в аварийной ситуации	0-5	
4	Качественное и своевременное выполнение работ по заявкам из СП	0-5	
5	Соблюдение правил ППБ, ТБ, ОТ	0-5	
6	Осуществление обхода помещений в целях проверки исправности замков, целостности мебели, исправной работы сан/узлов	0-5	
7	Участие в текущем ремонте помещений	0-5	
	Итого		

Рабочий по обслуживанию помещений _____ (подпись)

Вывод (общий балл) _____

Дата заполнения « ____ » _____ 20__ г.

Руководитель комиссии (экспертной группы) _____

подпись

Критерии эффективности деятельности секретаря-машиниста

(ФИО)

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности секретаря-машиниста МБУДО «ЦВР г. Челябинска»

1. В таблице представлены показатели и критерии оценки эффективности деятельности секретаря-машиниста, дающие право на установление выплат стимулирующего характера.
2. Таблица заполняется секретарем-машинистом самостоятельно (в форме самоанализа деятельности проставляются баллы по каждому показателю от 0 до 5, подводится общий балл, где 1 балл соответствует 3 %) и предоставляется в Комиссию по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» вместе с портфолио деятельности (подтверждающими документами).
3. В таблицу вносятся сведения о результатах работы секретаря-машиниста за отчетный период.
4. Портфолио составляется в порядке показателей и критериев, указанных в таблице.
5. Комиссия по распределению надбавок и доплат сотрудникам МБУДО «ЦВР г. Челябинска» рассматривает сведения об эффективности деятельности секретаря-машиниста, сопоставляет внесенные данные самоанализа с портфолио деятельности (подтверждающими документами) за указанный период и выносит решение об установлении и размере выплат стимулирующего характера.
6. На основании решения комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат за личный вклад **секретарю-машинисту**.

№п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Балл	Примечание
1	Качественное выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы директора и его заместителей	0-5	
2	Своевременное доведение до сведения директора поступающей информации	0-5	
3	Отслеживание сроков выполнения поручений директора взятых им на контроль	0-5	
4	Своевременное выполнение требований, указаний и поручений директора и его заместителей	0-5	
5	Содействие оперативному рассмотрению просьб и предложений работников ЦВР	0-5	
6	Сбор необходимой информации и доведение ее до сведения сотрудников для исполнения		
7	Соблюдение правил ППБ, ТБ, ОТ	0-5	
Итого			

Секретарь-машинист _____ (подпись)

Вывод (общий балл) _____

Дата заполнения « _____ » _____ 20__ г.

Руководитель комиссии (экспертной группы) _____

подпись

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

педагога дополнительного образования _____
(ФИО)
на премиальные выплаты _____
(дата)

№	Критерии	Показатели	Баллы
1.	Количество обучающихся осваивающих дополнительную общеразвивающую общеобразовательную программу (сохранность контингента)	90% и более – 3б. 80% - 2 б. 60 %- 70% - 1 б. 50% - 0 б.	
2.	Количество детей с ОВЗ	Количество обучающихся 1-2 – 1 б. 3-5 – 2 б. 6 и более- 3 б.	
3.	Количество детей –сирот, детей опекаемых, детей, попавших в трудную жизненную ситуацию	Количество обучающихся 1-2 – 1 б. 3-5 – 2 б. 6 и более- 3 б.	
4.	Количество детей от 14-18 лет	Количество обучающихся 1-2 – 1 б. 3-5 – 2 б. 6 - более – 3 б.	
5.	Участие в мероприятиях МБУДО «ЦВР г. Челябинска» (выступление на концертах, дежурство и т.д. – указать конкретно)	активное – 3б. эпизодическое - 1 б. нет участия – 0 б.	
6.	Участие педагога в конкурсах педагогического мастерства	всероссийского уровня – 3 б. областного уровня – 2 б. городского уровня – 1б. не участвовал – 0 б.	
7.	Участие в семинарах, педагогических советах и т.д.	активное – 3б. эпизодическое - 1 б. нет участия – 0 б.	
8.	Выступление на семинарах, педсоветах и т.д. (где, когда, тема выступления)	нет выступлений – 0 б.	

		периодически – 1 б. часто - 3 б.	
9.	Своевременное размещение информации на сайте учреждения, группе в ВК (дата, статья)	нет размещений – 0 б. периодически – 2 б. активное размещение – 3 б.	
10.	Исполнительская дисциплина (отчеты, журналы, программа (соответствие требованиям))	Наличие замечаний по качественному ведению документации – 0 б. Нет замечаний по качественному ведению документации 3 б.	
11.	Работа в методическом объединении своей направленности (конкретные мероприятия (где, когда, название мероприятия))	активное участие – 3 б. эпизодическое – 2 б. не участвует – 0 б.	
12.	Работа с родителями обучающихся (мероприятия, освещенные в СМИ (сайт, группа ВК) анкетирование и т.д.)	Количество родителей, принявших в мероприятия: 100% - 3 б. 90-70% - 2 б. 60-50 % - 1 б. менее 50 % - 0 б.	
13.	Участие в мероприятиях, в рамках реализации Программы социально – профилактической службы, «Самореализация детей, находящихся в ТСЖ» и других муниципальных проектах	активное участие – 3 б. не участвует – 0 б.	
14.	Использование технических средств обучения в период дистанционной формы обучения	- Проведение онлайн занятий с использованием вебинарных площадок и платформ (Webinar.ru, Mirapolis Virtual Room, Zoom, Skype, VK и т.д.) – 3б. - Видео с использованием мессенджеров (Viber, WhatsApp, VK), ссылки на видео в YouTube, ведение чатов и групп объединений – 2 б. - электронная почта и другие средства (указать какие) – 1 б.	

		- не использовались технические средства обучения – 0 б.	
		Итого	

()
()

Педагог дополнительного образования
Согласовано старшим ПДО