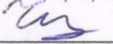


Согласовано  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ ДОД КЦДО  
 А.М. Чешков  
01.09.2023 г.



УТВЕРЖДАЮ  
директор МБОУ ДОД КЦДО  
Самсонова А.С.  
на основании приказа  
от «01» сентября 2023 г № 136-од

Принято на собрании  
трудового коллектива  
31.08.2023 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Комплексный Центр дополнительного образования»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Архангельской области от 02.07.2013 N 712-41-ОЗ "Об образовании в Архангельской области" (принят Архангельским областным Собранием депутатов 26.06.2013), Постановлением Администрации МО «Ленский муниципальный район» «Об утверждении Примерного положения об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных общеобразовательных учреждениях МО «Ленский муниципальный район» от 03 апреля 2017 года № 233-н, другими нормативными актами Российской Федерации и Архангельской области.

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Комплексный Центр дополнительного образования» (далее – Учреждение), устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников Учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Система оплаты труда работников организации носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области, а также с учетом Постановления Администрации МО «Ленский муниципальный район» «Об утверждении Примерного положения об оплате труда в муниципальных бюджетных и автономных общеобразовательных учреждениях МО «Ленский муниципальный район» от 03 апреля 2017 года № 233-н

1.4. Система оплаты труда работников организации включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным

квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера организации, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Архангельской области.

Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда.

Администрация МО «Ленский муниципальный район» устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников организации (не более 40 %).

1.6. Оплата труда работников, занятых в порядке совместительства и (или) совмещения профессий (должностей), а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства и (или) совмещения профессий (должностей), осуществляется отдельно по каждой из должностей.

1.7. В настоящем Положении:

к административно-управленческому персоналу относятся руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер;

к вспомогательному персоналу относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;

к основному персоналу относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Расчет месячной заработной платы работника учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum КВ + \sum СВ$$

где:

З – месячная заработная плата;

ДО – должностной оклад (ставка);

$\sum КВ$  – сумма компенсационных выплат;

$\sum СВ$  – сумма стимулирующих выплат.

2.2. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации с учетом номенклатуры

должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

2.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.4. Работникам организации устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат

2.5. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.5.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.5.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ДОД КЦДО по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении N 1 к настоящему Положению.

2.5.3. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда имеет право увеличивать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных настоящим Положением.

2.5.4. В целях дифференциации оплаты труда работников МБОУ ДОД КЦДО предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- 1) за работу в сельской местности;
- 2) за имеющийся уровень образования;
- 3) в связи с присвоением квалификационной категории.

2.5.5. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, образуют новый оклад конкретного работника и учитывается при начислении ему компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.5.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), за работу в сельской местности устанавливается специалистам муниципальных учреждений, работающим в сельской местности, в размере 25 % оклада (должностного оклада).

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается данный повышающий коэффициент, приведен в приложении N 2 к настоящему Положению.

2.5.7. Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за имеющийся уровень образования специалистам и служащим:

Уровень образования	Минимальный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %
Высшее профессиональное образование	30
Среднее профессиональное образование	15
Начальное профессиональное образование	10

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за имеющийся уровень образования устанавливается со дня получения определённого уровня образования.

Основанием установления персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением квалификационной категории (далее по тексту – персональный повышающий коэффициент) является присвоение педагогическому работнику квалификационной категории в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением педагогическому работнику квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента, %
Высшая квалификационная категория	30
Первая квалификационная категория	20

Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

В целях повышения заинтересованности работников при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория.	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля объединения, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	педагог дополнительного образования
Руководитель физвоспитания	инструктор по физкультуре; педагог дополнительного образования
Мастер производственного обучения	инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	инструктор по труду, педагог дополнительного образования
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования

### Размеры персонального повышающего коэффициента для водителей

Класс водителя	Минимальный размер персонального повышающего коэффициента, %
Водитель первого класса	15
Водитель второго класса	10

### **III. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Оплата труда директора учреждения установлена приказом Отдела образования администрации МО «Ленский муниципальный район».

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной плате работников организации устанавливается Отделом образования администрации МО «Ленский муниципальный район» в кратности 1.8.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются директором организации на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора организации.

3.4. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, утверждаемыми учредителем Учреждения, за счет бюджетных средств. Размеры премирования руководителя Учреждения, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

3.5. Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру МБОУ ДОД КЦДО трудовым договором в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителей руководителя, главного бухгалтера подлежит включению конкретный размер должностного оклада, устанавливаемого заместителям руководителя, главному бухгалтеру.

3.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера МБОУ ДОД КЦДО подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год, исходя из изменившегося размера должностного оклада руководителя.

3.7. Компенсационные выплаты устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом IV настоящего Положения. Компенсационные выплаты заместителям

руководителя и главному бухгалтеру учреждения начисляются в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании приказов руководителя МБОУ ДОД КЦДО.

3.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с разделом V настоящего Положения. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру начисляются в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании приказа руководителя.

3.9. Социальные выплаты устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с разделом V настоящего Положения. Социальные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру начисляются в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании приказа руководителя МБОУ ДОД КЦДО.

#### **IV. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения**

4.1. Компенсационными выплатами являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2. К компенсационным выплатам относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплата за работу в ночное время;

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определенных настоящим Положением.

4.4. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы

производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников МБОУ ДОД КЦДО.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок определяются к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы);

за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час или день работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) – в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное



время;

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.

4.7. Основаниями установления компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, могут являться:

- 1) работа (преподавание) в условиях без постоянного кабинета до 1000,00 руб. (устанавливается на время отсутствия постоянного кабинета);
- 2) другие условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

4.8. Основаниями установления компенсационных выплат за расширение зон обслуживания могут являться:

- 1) ведение сайта МБОУ ДОД КЦДО до 2000,00 руб. (устанавливается на учебный год);

2) заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией, спортивным залом), учебной мастерской, учебно-опытным участком, ресурсным центром до 1500,00 руб. (устанавливается на учебный год);

3) руководство методическим объединением, творческой группой педагогов до 2000 руб. (устанавливается на определенный период: год, полугодие, квартал, месяц и т.д.);

4) пошив сценических костюмов до 3000,00 руб. (устанавливается разово за пошив);

5) работа с информационными системами (Дневник.ги, Навигатор, АИС и др.) до 2000,00 руб. (устанавливается на учебный год);

6) ведение кадровой работы до 3000,00 руб. (устанавливается на год);

7) Выполнение функций специалиста по охране труда и пожарной и электробезопасности до 3000,00 руб. (устанавливается на год);

8) Наставничество до 1500,00 руб. (устанавливается на год).

9) За ведение протоколов заседаний Педсовета и Методических совещаний в размере до 500,00 руб. (устанавливаются на учебный год);

10) За организацию работы издательского центра и выпуск газеты до 2000,00 руб. (устанавливаются на учебный год);

11) За организацию работы детских и подростковых клубов до 2000,00 руб. (устанавливаются на учебный год);

12) Руководство проектом до 1500,00 руб.

13) Руководство общественными организациями до 2000,00 руб.

14) Руководство районным методическим объединением до 5000,00 руб.

15) Ведение кассы до 3000,00 руб.

16) Ведение учёта документации по приносящей доход деятельности (детские оздоровительные лагеря, платные образовательные услуги) до 4000,00 руб.

17) Интенсивность труда (в отчётном периоде) до 10000,00 руб. (устанавливается разово по итогу работ).

18) Выполнение функций специалиста по закупкам до 10000,00 руб. (устанавливается на год).

19) Выполнение функций мастера производственного обучения (расчет производится исходя из должностного оклада, надбавки за выслугу лет основного работника, а также количества человеко-часов в соответствии с рабочей программой профессиональной подготовки водителей транспортных средств).

20) За сложность и напряжённость. (Размер выплаты определяется по характеру и объёму выполняемых работ.

4.9. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника:

- административному составу работников размер выплаты определяется по характеру и объёму выполняемых работ.

- педагогическому составу работников производится оплата в процентном соотношении до 30% к должностному окладу;

- вспомогательному и обслуживающему персоналу - до 50% к должностному окладу.

4.10. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [подпунктами 1,2,3](#) пункта 4.2. настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику МБОУ ДОД КЦДО трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении Положением о системе оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные [подпунктами с 4 по 8](#) пункта 4.2. настоящего Положения, устанавливаются работнику МБОУ ДОД КЦДО соглашением сторон трудового договора.

4.11. Компенсационные выплаты начисляются работнику МБОУ ДОД КЦДО на основании приказов директора МБОУ ДОД КЦДО, издаваемых в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

## **V. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения**

5.1. Стимулирующими выплатами являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

5.2. К стимулирующим выплатам относятся:

1) премиальные выплаты по итогам работы;

2) **Стимулирующие выплаты** за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение 3);

3) **Стимулирующие выплаты** за выполнение особо важных и сложных работ;

4) премия при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственной награды Российской Федерации и награды Архангельской области за заслуги в профессиональной деятельности по роду

деятельности, осуществляемому в учреждении (далее по тексту – премия при награждении);

5) надбавка за стаж непрерывной работы;

6) надбавка за наличие почётного звания, нагрудных знаков, значков, за наличие которых работнику устанавливается надбавка за почетное звание (далее по тексту – надбавка за почётное звание);

7) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее по тексту – надбавка молодым специалистам);

5.3. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год).

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому, учебно –вспомогательному, младшему обслуживающему и основному персоналу учреждения.

Основаниями для начисления премиальных выплат по итогам работы являются:

- качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени,

- достижение плановых показателей работы.

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении.

Премияльные выплаты по итогам работы определяются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, а также абсолютной величиной.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

- за невыполнение или ненадлежащее, некачественное выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

- за невыполнение или ненадлежащее, некачественное выполнение работником мероприятий, предусмотренных планом работы муниципального учреждения;

- за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;

- за нарушение норм педагогической этики, установленное в ходе служебного расследования, в случае если к работнику не было применено дисциплинарное взыскание.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальной выплаты работнику составляет 70 % суммы премиальной выплаты.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 % суммы премиальной выплаты.

Размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы, определенный положением о системе оплаты труда, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного настоящим Положением.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;

- при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;

- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5 - 11 части первой статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказах руководителя учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

Положением о системе оплаты труда определяется порядок начисления премиальных выплат по итогам работы.

5.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам МБОУ ДОД КЦДО с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени.

**Стимулирующие выплаты** за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений.

Основанием начисления **стимулирующих выплат** за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности основных работников.

**Стимулирующая выплата** должна быть направлена именно на те цели, которые предусмотрены проектом Базы знаний, а именно, стимулирование

педагогических работников по показателю востребованности дополнительной образовательной программы.

Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников МБОУ ДОД КЦДО приведены в [Приложении № 3](#) к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период: с сентября по декабрь и с января по август.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников определяется настоящим положением.

Показатели и критерии эффективности деятельности МБОУ ДОД КЦДО, влияющие на расчет баллов у работников учреждения:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

- применение к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

- применение мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

- прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным [пунктами 5 - 11 части первой статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

- отсутствие работника в течение расчетного периода на рабочем месте по уважительной причине.

Обстоятельства, предусмотренные [абзацами восьмым - одиннадцатым](#) настоящего пункта, применяются в качестве оснований для неначисления премии за интенсивность и высокие результаты работы.

Размеры [стимулирующих выплат](#) за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником МБОУ ДОД КЦДО в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников МБОУ ДОД КЦДО, направляемой на выплату [стимулирующих выплат](#) за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлены стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения, определяется комиссией, создаваемой в МБОУ ДОД КЦДО с включением в нее: директора учреждения, заместителя директора по УВР, главного бухгалтера, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации. Порядок работы и состав комиссии определяется приказом руководителя учреждения, на основании Положения о комиссии по

распределению стимулирующих выплат, доплат, надбавок и премий работникам МБОУ ДОД КЦДО.

Размеры **стимулирующих выплат** за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя учреждения о начислении указанных **стимулирующих выплат**. **Стимулирующие выплаты** за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Положением о системе оплаты труда определяется порядок начисления **стимулирующих выплат** за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. **Стимулирующие выплаты** за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

**Стимулирующие выплаты** за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере.

Размер **стимулирующих выплат** за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем учреждения.

Основаниями для начисления **стимулирующих выплат** за выполнение особых работ являются достижение работником значимых результатов при выполнении особо важных и сложных работ, определённых положением о системе оплаты труда. Основания для начисления **стимулирующих выплат** за выполнение особых работ могут являться:

1) создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, спортивного зала и т.д.)- до 3 000,00 руб. (устанавливается разово по итогу выполненных работ);

2) проведение открытых занятий, иных мероприятий, направленных на обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта работы- до 2000,00 руб. (устанавливается разово за занятие);

3) организация педагогом дополнительного образования мероприятий спортивно-оздоровительной, культурно-досуговой направленности и иных мероприятий с обучающимися - до 3000,00 руб. (устанавливается разово по итогу мероприятия);

4) активное участие педагога в организации отдыха детей -до 6000,00 руб. (устанавливается разово по итогам смены летнего оздоровительного лагеря);

5) участие педагога в экспертной педагогической работе (работа в качестве экспертов по анализу дополнительных общеобразовательных программ, в оргкомитетах и жюри конкурсов, соревнований, смотров и т.п.) - до 5000,00 руб. (устанавливается разово по итогам участия);

6) участие работника в инновационной или экспериментальной деятельности МБОУ ДОД КЦДО - до 15000,00 руб. (устанавливается разово по итогам учебного года);

7) участие работника в разработке основной образовательной программы или программы развития муниципального учреждения- до 10 000,00 руб. (устанавливается разово по итогам учебного года);

8) личный вклад в совершенствование образовательного и организационно-управленческого процессов, улучшение материально-технического состояния, здоровьесберегающей и образовательной среды учреждения, в повышение его имиджа - до 10 000,00 руб. (устанавливается разово по итогам учебного года);

9) значительный личный вклад в выполнение муниципального задания муниципального учреждения - до 6000,00 руб. (устанавливается разово по итогам учебного года);

10) Интенсивность труда (в отчётном периоде) до 10 000,00 руб.

11) Награждение педагога грамотой учреждения – до 1000,00 руб.

12) Благодарность педагогу районного уровня – до 1500,00 руб.

13) Награждение педагога грамотой районного уровня – 2000,00 руб.

14) За сложность и напряжённость. (Размер выплаты определяется по характеру и объёму выполняемых работ).

15) Выполнение работы временно отсутствующего работника (Размер выплаты определяется по характеру и объёму выполняемых работ).

Размеры **стимулирующих выплат** за особую работу определяются приказом руководителя учреждения, изданным на основании решений комиссии по премированию МБОУ ДОД КЦДО.

5.6. К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премия, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

Премия при награждении наградами Архангельской области устанавливается разово в абсолютном размере.

Размер премии при награждении составляет до 3000,00 рублей.

5.7. Положением о системе оплаты труда работникам учреждения (кроме работников, занимающих должности, для занятия которых не требуется наличия профессионального образования) устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в зависимости от общего (суммированного) стажа работы, дающего право на получение этой надбавки.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается по основной работе (должности) в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Надбавка за стаж непрерывной работы может устанавливаться внешним совместителям, замещающим по совместительству педагогическую должность, при условии, что по основному месту работы вышеуказанная надбавка не установлена.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

Размер надбавки за стаж непрерывной работы устанавливается в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы	Минимальный размер надбавки (%)
-------------------------	---------------------------------

от 1 до 3 лет	3
от 2 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 до 20 лет	20
20 лет и более	25

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы производится на основании решения комиссии по установлению стажа МБОУ ДОД КЦДО.

В общий стаж работы, дающий работнику право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, включаются следующие периоды времени:

- время работы в образовательных организациях, на должностях, по которым предусматривается выплата надбавки за стаж непрерывной работы;

- время государственной гражданской или муниципальной службы в государственных органах исполнительной власти, органах местных администраций, уполномоченных в сфере образования;

- время работы на выборных руководящих должностях на освобождённой основе в профсоюзных организациях системы образования;

- время работы в иных организациях по должности (профессии), соответствующей должности (профессии), занимаемой в муниципальном учреждении.

В целях настоящего Положения временем работы (службы) считаются все периоды, в течение которых работник состоял в трудовых (служебных) отношениях с указанными выше организациями.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, является трудовая книжка.

В качестве дополнительных документов могут быть представлены справки государственных органов и органов местного самоуправления, общественных организаций, предприятий, учреждений и организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку или её размера, заверенные подписью руководителя и печатью.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если право на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы наступило у работника в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, начисление надбавки (новой надбавки) производится после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В случае, если право на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы наступило у работника в период выполнения государственных обязанностей, командировки, при переподготовке или повышении квалификации в учебном заведении с отрывом от работы и других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний



заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий пересчет среднего заработка.

Исчисление периодов работы (службы) осуществляется в календарном порядке.

5.8. К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в приложении N 4 к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание может устанавливаться работникам в следующих размерах:

- награжденным Почетной грамотой отраслевого Министерства СССР или Российской Федерации – в размере не менее 1000,00 руб.;

- награжденным нагрудным знаком «Отличник народного просвещения», иным аналогичным отраслевым нагрудным знаком, название которого начинается со слова «Отличник...», значком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», имеющим звание, начинающееся со слова «Почетный...» – в размере не менее 1500,00 руб.;

- имеющим почетные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный...», награжденным отраслевой или государственной наградой – медалью – в размере не менее 2000,00 руб.;

- имеющим почетные звания, начинающиеся со слова «Народный...», награжденным государственной наградой – орденом – в размере не менее 3000,00 руб.

Надбавки за почетное звание устанавливаются по основной должности по одному из указанных выше оснований, имеющему большее значение, со дня награждения (присвоения почетного звания).

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за почетное звание устанавливается в абсолютном размере.

5.9. Надбавка молодому специалисту может устанавливаться, если одновременно выполняются следующие условия:

- работник окончил образовательное учреждение высшего образования или профессиональное образовательное учреждение не более чем за два года поступления на работу по специальности;

- работник впервые приступил к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

Выплата молодым специалистам начисляется в течение трёх лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трёх лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Размер выплаты молодым специалистам составляет не менее 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием не менее 30 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

5.10. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику учреждения на основании приказа руководителя учреждения, изданного в соответствии с действующим в МБОУ ДОД КЦДО положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников.

## **VI. Выплаты социального характера и порядок их применения**

6.1. Социальными выплатами являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет средств фонда оплаты труда МБОУ ДОД КЦДО.

6.2. К выплатам социального характера относятся:

1) единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья;

2) материальная помощь.

6.3. Материальная помощь

Материальная помощь работникам МБОУ ДОД КЦДО выплачивается только по основному месту работы (основной должности) и начисляется единовременно один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Материальная помощь может быть оказана работнику МБОУ ДОД КЦДО в связи со значимыми событиями в его жизни (юбилейная дата работника, рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счёт экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Иные выплаты работникам муниципальных учреждений на территории Архангельской области устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона «Об образовании в Архангельской области» N 712-41-ОЗ от 2 июля 2013 года.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
работников муниципальных учреждений**

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, рублей
1	2
<b>1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; помощник вожакого	4289-00
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог-организатор	12500-00
3 квалификационный уровень: мастер производственного обучения; методист по спортивно-молодежной работе	12500-00
<b>3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих</b>	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством;	6428-00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
4 квалификационный уровень: ведущий бухгалтер; ведущий документовед	8034-00

4. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих	
4.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: Рабочий, сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий;	4326-00
4.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4974-00

-----  
<\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп должностей руководителей структурных подразделений.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей специалистов, которым устанавливается**  
**повышающий коэффициент к окладу за работу**  
**в сельской местности**

Руководитель структурного подразделения;  
заместитель руководителя структурного подразделения;  
заместитель главного бухгалтера;  
педагогические работники (учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), музыкальный руководитель, воспитатель (включая старшего), педагог-организатор, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог-библиотекарь, тренер-преподаватель (включая старшего), старший вожатый, инструктор по труду (непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе), инструктор по физической культуре, мастер производственного обучения (включая старшего), тьютор);  
концертмейстер;  
аккомпаниатор;  
библиотекарь;  
лаборант (включая старшего);  
техник, техник-лаборант, техник-программист;  
системный администратор;  
документовед (включая ведущего);  
бухгалтер (включая ведущего);  
юрисконсульт (включая ведущего);  
экономист (включая ведущего);  
инспектор по кадрам; специалист по кадрам;  
механик;  
заведующий производством, заведующий столовой;  
заведующий хозяйством;  
делопроизводитель;  
кассир.

Приложение N 3  
к Положению о системе  
оплаты труда работников  
МБОУ ДОД КЦДО,  
утверждённому приказом  
№ 136-од от 01.09.2023

**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
МО «ЛЕНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»**

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного образования детей  
«Комплексный Центр дополнительного образования»**

---

165780 с. Яренск, ул. Урицкого, 57 телефон 5-26-04, 5-35-12 E-mail:  
[lencdo@yandex.ru](mailto:lencdo@yandex.ru)

**Информационная карта  
педагога дополнительного образования**

ФИО педагога \_\_\_\_\_

Дата составления \_\_\_\_\_

## **I. Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса.**

**1. Наличие победителей и призеров в заочных ведомственных конкурсных мероприятиях (спортивных, творческих и др.):**

**- локальный уровень**

1 место -3 балла

2, 3 место – 2 балла

**- муниципальный уровень**

1 место- 5 баллов

2 место – 4 балла

3 место, спецдиплом –3 балла

участие – 2 балла

**межмуниципальный уровень (зональный)**

1 место- балло

2,3, спецдиплом –5 баллов

участие – 3 балла

**- региональный уровень**

1 место - 15 баллов

2,3, спецдиплом – 10 баллов

участие – 5 баллов

**- федеральный уровень**

1 место – 25 баллов

2 место – 20 баллов

3 место, спецдиплом – 15 баллов

Участие – 10 баллов

---

**2. Наличие победителей и призеров в очных ведомственных конкурсных мероприятиях (спортивных, творческих и др.):**

**- уровень учреждения**

1 место – 5 баллов

2,3 спецдиплом- 4 балла

Участие – 3 балла

**- муниципальный уровень**

1 место- 10 баллов

2,3, спецдиплом – 7 баллов

участие – 5 баллов

**межмуниципальный уровень (зональный)**

1 место- 15

2,3, спецдиплом – 10

участие – 5

**- региональный уровень**

1 место - 20

2,3, спецдиплом – 15

участие – 10

**- Федеральный и международный уровни:**

1 место – 30 баллов

2,3, спецдиплом – 25 баллов

участие - 20 баллов

---

### 3. Онлайн-конкурсы

#### **Региональный уровень:**

1 место – 3 балла

2,3, спецдиплом – 2 балла

участие – 1 балл

#### **Федеральный и международный уровни:**

1 место - 5 баллов

2,3, спецдиплом – 4 балла

Участие – 3 балла

---

#### **Копии грамот, дипломов**

---

**4. Наличие социальных связей с учреждениями** (Музей, библиотека, Резиденция Матушки Зимы и т.д.), организующими работу с детьми, участие в совместных мероприятиях, ученических и педагогических проектах:

- на районном уровне – 5 баллов

- на областном уровне – 10 баллов

---

**Программа взаимодействия, планы совместных мероприятий, отчеты, справки от учреждений на базе которых проводились мероприятия**

---

**5. Работа по дополнительным адаптированным общеобразовательным программам** (обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, состоящими на учёте в ТКДН и ЗП, ОПДН, дети-сироты, опекаемые дети, дети из семей СОП, ТЖС)

1 программа – 3 балла

---

#### **Справка заместителя по УВР**

**6. Обеспечение участия обучающихся в общественно-полезных делах (субботники, акции и пр.).**

1 мероприятие – 3 балла

---

#### **Справка заместителя по УВР, отчетные материалы, фотографии**

**7. Организация персональной выставки обучающегося**

На заочном уровне – 5 баллов

На очном уровне (с презентацией работ) – 15 баллов.

---

#### **Справка, благодарность учреждения, на базе которого проводилась выставка**

---

**8. Организация выезда учащихся на конкурсы, соревнования, фестивали, слёты:**

–на районном уровне – 3 балла

- на межмуниципальном уровне – 5 баллов

–на областном уровне – 10 баллов

---

#### **Приказ о выезде, отчёт педагога по итогам**

---



**9. Работа с родителями обучающихся** (выездные тематические мероприятия, привлечение родителей к жизни Центра, выход в кино, в театр, в музей, на выставки, на природу, участие родителей в спектаклях и т.д.)

За каждое мероприятие – 3 балла

**Отчёты о выполнении: отзывы родителей, фотографии**

## **II. Эффективность инновационной деятельности**

**1. Участие в творческой группе, проекте на уровне образовательного учреждения – 3 балла**

---

**Копия приказа руководителя образовательного учреждения.**

**2. Наличие публикаций:**

- СМИ – 5 баллов

- научно-методические издания (Например, АО ИОО) –10 баллов

Интернет-публикации в профессиональных сообществах– 3 балла  
(за каждую публикацию)

---

**Ксерокопия, скриншот публикации, справка о публикации**

*Публикация – это методические материалы, подготовленные педагогом, в том числе конспекты занятий, статьи по обобщению педагогического опыта, методические рекомендации и дидактические материалы.*

*Публикации демонстрируют опыт педагога, уровень компетенций педагога, анализа опыта преподавания и его оформления.*

**3. Ведение собственной рубрики или рубрики на сайте МБОУ ДОД КЦДО.**

Отражение работы объединения на странице сайта, создание группы в ВК – 5 баллов.

---

**Скриншоты страниц сайта, материалы публикаций.**

**4. Разработка и реализация проекта – 10 баллов**

---

**Отчет о реализации проекта.**

## **III. Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства**

**1. Результативность участия в ведомственных конкурсах профессионального мастерства по уровням:**

- уровень учреждения

1 место – 10 баллов

2,3 спецдиплом- 7 балла

участие – 5 балла

- муниципальный уровень

1 место- 15 баллов  
2,3, спецдиплом – 10 баллов  
участие – 7 баллов  
- региональный, межрегиональный уровень  
1 место - 25 баллов  
2,3, спецдиплом – 15 баллов  
участие – 10 баллов  
- Федеральный и международный уровни:  
1 место – 30 баллов  
2,3, спецдиплом- 25 баллов  
Участие – 20 баллов

---

---

### **Копии грамот, дипломов**

#### **1. Онлайн-конкурсы**

##### **Региональный уровень:**

1 место – 3 балла  
2,3, спецдиплом – 2 балла  
участие – 1 балл

##### **Федеральный и международный уровни:**

1 место - 5 баллов  
2,3, спецдиплом – 4 балла  
Участие – 3 балла

---

---

### **Копии грамот, дипломов**

#### **3. Участие в конкурсах, соревнованиях, организаторами которых являются учреждения, не входящие в систему образования**

##### **- муниципальный уровень**

1 место- 5 баллов  
2,3, спецдиплом – 3 балла  
участие – 1 балл

##### **- региональный, межрегиональный уровень**

1 место - 10 баллов  
2,3, спецдиплом – 7 баллов  
участие – 5 баллов

##### **- Федеральный уровень:**

1 место – 15 баллов  
2,3, спецдиплом- 10 баллов  
Участие – 7 баллов

##### **Международный уровень:**

1 место – 20 баллов  
2,3, спецдиплом- 15 баллов  
Участие – 10 баллов

---

---

### **Копии грамот, дипломов**

#### **4. Организация персональной выставки педагога**

На заочном уровне – 10 баллов  
На очном уровне (с презентацией работ) – 25 баллов

---

---

Диплом, справка учреждения, на базе которого проводилась выставка.

#### **IV. Организация платных услуг**

**1. Привлечение внебюджетных средств для укрепления материально-технической базы учреждения, на нужды образовательного процесса**

- 1-5 тыс. – 5 баллов
- 5 -10 тыс.- 10 баллов
- 11- 15 тыс. – 15 баллов
- 15 – 25 тыс.- 25 баллов.

---

---

**Справка руководителя образовательного учреждения, подтверждающая привлечение внебюджетных средств.**

**2. Участие в предоставлении платных услуг**

- высокая степень участия – 10 баллов
- средняя степень участия – 15 баллов
- низкая степень участия- 20 баллов

---

---

**Справка руководителя образовательного учреждения.**

#### **V. Активное участие обучающихся в подготовке и проведении мероприятий стабильно существующих детских ассоциаций, объединений, клубов и молодежных общественных организаций**

**1. Участие в слетах:**

- на федеральном уровне – 5 баллов
- на региональном, межрегиональном уровне – 4 балла
- на муниципальном уровне – 2 балла.

---

---

**Отчетная документация, протоколы, справки.**

**2. Активность участия:**

**- Федеральный уровень:**

- Победитель, первое место – 15 баллов;
- Второе, третье место, специальный диплом – 10 баллов.

**- Региональный уровень:**

- Победитель, первое место – 10 баллов;
- Второе, третье место, специальный диплом – 5 баллов.

**- Муниципальный уровень:**

- Победитель, первое место – 5 баллов;
- Второе, третье место, специальный диплом – 3 балла.

---

---

**Отчетная документация, грамоты, дипломы.**

## **VI. Дополнительные баллы**

### **1. Участие в работе органов общественного управления учреждения**

(Участие в работе советов учреждения. Участие в общественной жизни учреждения) – до 10 баллов

---

**По решению комиссии по доплатам и надбавкам.**

### **2. Другие виды работ, не предусмотренные в критериях и показателях эффективности педагога-организатора – до 10 баллов**

---

**По решению комиссии по доплатам и надбавкам.**

**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
МО «ЛЕНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»**

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного образования детей  
«Комплексный Центр дополнительного образования»  
165780 с. Яренск, ул. Урицкого, 57 телефон 5-26-04, 5-35-12 E-mail:  
[lencdo@yandex.ru](mailto:lencdo@yandex.ru)**

# **Информационная карта Педагога-организатора**

ФИО педагога-организатора \_\_\_\_\_

Дата составления \_\_\_\_\_

## **I. Эффективность подготовки, проведения массовых мероприятий**

### **1. Охват участия образовательных учреждений в мероприятиях**

Более 80% ОУ – 5 баллов

100% ОУ - 10 баллов

#### **Протокол мероприятия**

### **2. Охват участия объединений МБОУ ДОД КЦДО в мероприятиях**

Более 80% объединений – 5 баллов

100% объединений - 10 баллов

#### **Протокол мероприятия**

### **3. Методическое обеспечение массового мероприятия**

Оформленные пакеты документов (план подготовки, положение, сценарий, аналитические материалы о проведении мероприятия, регистрационные листы, информация о пресс-релизе или итогах мероприятия в СМИ и др.) – 1 балл за каждое мероприятие

---

#### **Справка заместителя по УВР**

##### **10. Высокий охват посещения выставок**

50-70 человек – 5 баллов

70-100 и более человек – 10 баллов

#### **Протокол выставки**

**11. Наличие социальных связей с учреждениями** (Музей, библиотека, Резиденция Матушки Зимы и т.д.), организующими работу с детьми, участие в совместных мероприятиях, ученических и педагогических проектах, в прохождении практики и др.

- на районном уровне – 5 баллов

- на областном уровне – 10 баллов

---

**Программа взаимодействия, планы совместных мероприятий, отчеты, справки от учреждений на базе которых проводились мероприятия**

##### **12. Организация и проведение мероприятий для детей с ОВЗ – 10 баллов**

---

#### **Справка заместителя по УВР**

**7. Организация и проведение социально значимых мероприятий: субботников, акции и пр.).**

1 мероприятие – 10 баллов

---

#### **Справка заместителя директора по УВР, отчетные материалы, фотографии**

**8. Организация выезда учащихся на конкурсы, соревнования, фестивали, слёты**

- на межмуниципальном уровне – 5 баллов

-на областном уровне – 10 баллов

---

**Приказ о выезде, отчёт педагога по итогам**

**9. Работа с родителями обучающихся (выездные тематические мероприятия, привлечение родителей к жизни Центра, выход в кино, в театр, в музей, на выставки, на природу, участие родителей в спектаклях и т.д.)**

За каждое мероприятие – 3 балла

---

**Отчёты о выполнении, фотографии**

---

## **II. Эффективность инновационной деятельности**

**5. Участие в творческой группе, проекте:**

- на уровне образовательного учреждения – 3 балла;
  - на уровне муниципального образования - 6 баллов;
  - на областном уровне – 10
- 

**Копия приказа руководителя образовательного учреждения.**

**6. Наличие публикаций:**

- СМИ – 5 баллов
  - научно-методические издания (Например, АО ИОО) – 10 баллов
  - Интернет-публикации в профессиональных сообществах – 3 балла (за каждую публикацию)
- 

**Ксерокопия, скриншот публикации, справка о публикации**

*Публикация – это методические материалы, подготовленные педагогом, в том числе конспекты занятий, статьи по обобщению педагогического опыта, методические рекомендации и дидактические материалы.*

*Публикации демонстрируют опыт педагога, уровень компетенций педагога анализа опыта преподавания и его оформления.*

**7. Ведение собственной рубрики или рубрики на сайте МБОУ ДОД КЦДО.**  
Отражение работы на странице сайта образовательного учреждения – 1 балл за каждую публикацию \_\_\_\_\_

---

**Скриншоты страниц сайта, материалы публикаций.**

**8. Разработка и реализация проекта – 10 баллов**

---

**Отчет о реализации проекта.**

**9. Наличие методической продукции (методические разработки, методические пособия и рекомендации) – 5 баллов за каждую разработку**

---

**Экспертное заключение, справка заместителя директора по УВР, положительные внутренние и внешние отзывы.**

---

10. **Результат участия в исследовательской, инновационной, опытно-экспериментальной работе – 10 баллов** \_\_\_\_\_

**Обобщение опыта. Создание инновационного продукта.**

### **III. Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства**

**1. Результативность участия в ведомственных конкурсах профессионального мастерства по уровням:**

- уровень учреждения

1 место – 10 баллов

2,3 спецдиплом- 7 балла

участие – 5 балла

- муниципальный уровень

1 место- 15 баллов

2,3, спецдиплом – 10 баллов

участие – 7 баллов

- региональный, межрегиональный уровень

1 место - 25 баллов

2,3, спецдиплом – 15 баллов

участие – 10 баллов

- Федеральный и международный уровни:

1 место – 30 баллов

2,3, спецдиплом- 25 баллов

Участие – 20 баллов

---

#### **Копии грамот, дипломов**

---

##### **2. Онлайн-конкурсы**

**Региональный уровень:**

1 место – 3 балла

2,3, спецдиплом – 2 балла

участие – 1 балл

**Федеральный и международный уровни:**

1 место - 5 баллов

2,3, спецдиплом – 4 балла

Участие – 3 балла

---

#### **Копии грамот, дипломов**

---

**3. Участие в конкурсах, соревнованиях, организаторами которых являются учреждения, не входящие в систему образования**

- муниципальный уровень

1 место- 5 баллов

2,3, спецдиплом – 3 балла

участие – 1 балл

- региональный, межрегиональный уровень

1 место - 10 баллов

2,3, спецдиплом – 7 баллов

участие – 5 баллов

- **Федеральный уровень:**

1 место – 15 баллов

2,3, спецдиплом- 10 баллов



Участие – 7 баллов

**Международный уровень:**

1 место – 20 баллов

2,3, спецдиплом- 15 баллов

Участие – 10 баллов

---

**Копии грамот, дипломов**

---

**4. Организация персональной выставки педагога-организатора**

На заочном уровне – 10 баллов

На очном уровне (с презентацией работ) – 25 баллов

---

**Диплом, справка учреждения, на базе которого проводилась выставка.**

---

**IV. Организация платных услуг**

**1. Привлечение внебюджетных средств для укрепления материально-технической базы учреждения, на нужды образовательного процесса**

- 1-5 тыс. – 5 баллов

- 5 -10 тыс.- 10 баллов

- 11- 15 тыс. – 15 баллов

- 15 – 25 тыс.- 25 баллов.

---

**Справка руководителя образовательного учреждения, подтверждающая привлечение внебюджетных средств.**

**2. Участие в предоставлении платных услуг**

высокая степень участия – 10 баллов

средняя степень участия – 15 баллов

низкая степень участия- 20 баллов

---

**Справка руководителя образовательного учреждения.**

---

**V. Активное участие обучающихся в подготовке и проведении мероприятий стабильно существующих детских ассоциаций, объединений, клубов и молодежных общественных организаций**

**2. Участие в слетах:**

- на федеральном уровне – 5 баллов

- на региональном, межрегиональном уровне – 4 балла

- на муниципальном уровне – 2 балла.

---

**Отчетная документация, протоколы, справки.**

---

**2. Активность участия:**

- **Федеральный уровень:**

Победитель, первое место – 15 баллов;

Второе, третье место, специальный диплом – 10 баллов.

- **Региональный уровень:**

Победитель, первое место – 10 баллов;  
Второе, третье место, специальный диплом – 5 баллов.

**- Муниципальный уровень:**

Победитель, первое место – 5 баллов;  
Второе, третье место, специальный диплом – 3 балла.

---

**Отчетная документация, грамоты, дипломы.**

## **VI. Дополнительные баллы**

### **3. Участие в работе органов общественного управления учреждения**

(Участие в работе советов учреждения. Участие в общественной жизни учреждения) – до 10 баллов

---

**По решению комиссии по доплатам и надбавкам**

### **4. Другие виды работ, не предусмотренные в критериях и показателях эффективности педагога-организатора – до 10 баллов**

---

**По решению комиссии по доплатам и надбавкам**

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**почетных званий, нагрудных знаков, знаков,**  
**значков, за наличие которых работникам устанавливается**  
**надбавка за почетное звание**

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:

"Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы РСФСР";

"Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР" "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный врач РСФСР", "Заслуженный юрист РСФСР".

2. Почетные звания, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:

"Народный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный врач Российской Федерации";

"Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";

"Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";

"Заслуженный работник культуры Российской Федерации";

"Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации";

"Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";

"Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

"Заслуженный строитель Российской Федерации";

"Заслуженный учитель Российской Федерации";

"Заслуженный химик Российской Федерации";

"Заслуженный художник Российской Федерации";

"Заслуженный юрист Российской Федерации".

3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

"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".

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

"За заслуги в развитии физической культуры и спорта";

"Отличник народного просвещения";

"Отличник профессионально-технического образования РСФСР";

"Отличник физической культуры и спорта".