

Управление образования Администрации г. Переславля-Залесского
муниципальное учреждение дополнительного образования «Перспектива»
(МУ ДО «Перспектива»)

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального учреждения дополнительного образования
«Перспектива»

г. Переславль-Залесский, 2021

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Особенности оплаты труда педагогических работников	4
3. Система оплаты труда работников Учреждения.....	6
4. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения	7
<i>Приложение 1</i>	
Перечень выплат стимулирующего характера в МУ ДО «Перспектива».....	8
<i>Приложение 2</i>	
Перечень выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника МУ ДО «Перспектива»	9
<i>Приложение 3</i>	
Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам МУ ДО «Перспектива».....	10
<i>Приложение 4</i>	
Порядок, перечень и условия осуществления выплат социального характера работникам МУ ДО «Перспектива».....	12
<i>Приложение 5</i>	
Режим занятий обучающихся в МУ ДО «Перспектива»	113
<i>Приложение 6</i>	
Бально-рейтинговая система оценки качества труда в МУ ДО «Перспектива»	14
<i>Приложение 7</i>	
Таблица оценки показателей эффективности деятельности педагога дополнительного образования	15

Утверждено
приказом директора
от 17 марта 2021 г.
№ 22 –ОД от 17.03.2021

**Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального учреждения дополнительного образования «Перспектива»
(новая редакция)**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Перспектива» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», санитарными правилами СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утверждёнными постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 г. N 28 и на основании Постановления Администрации городского округа города Переславля-Залесского Ярославской области от 02.02.2018 № ПОС. 03-0096/18 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации г. Переславля-Залесского», Постановления Администрации городского округа города Переславля-Залесского Ярославской области от 21.03.2019 № ПОС. 03-0581/19 «О внесении изменений в постановление Администрации г. Переславля-Залесского от 02.02.2018 № ПОС. 03-0096/18 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации г. Переславля-Залесского», Постановления Администрации городского округа города Переславля-Залесского Ярославской области от 17.03.2020 № ПОС. 03-0422/20 «О внесении изменений в постановление Администрации г. Переславля-Залесского от 02.02.2018 № ПОС. 03-0096/18 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации г. Переславля-Залесского»».

1.2. Положение определяет систему оплаты труда (далее - СОР) работников муниципального учреждения дополнительного образования «Перспектива» (далее – Учреждение).

1.3. Основными целями формирования СОР работников являются:

- а) повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- б) создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов;
- в) расширение участия общественности в управлении учреждением.

1.4. Основными задачами формирования СОР работников являются:

- а) повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- б) повышение эффективности и качества педагогического труда;
- в) обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- г) создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- д) привлечение в Учреждение молодых кадров.

1.5. Формирование СОТ работников базируется на основных принципах:

- а) обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- б) обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;
- в) обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- г) материальное стимулирование повышения качества работы.

1.6. Учреждение, руководствуясь Методикой расчета должностных окладов работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации г. Переславля-Залесского, утвержденной постановлением Администрации городского округа города Переславля-Залесского, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами, в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.7. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее – ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2. Особенности оплаты труда педагогических работников

2.1. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования Учреждения характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (педагогической) деятельностью (нормируемая часть педагогической работы), которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом, согласно приказу Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

2.2. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее -

занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

2.3. Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (Приложение 5). Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий. После каждого академического часа теоретических занятий организовывается перерыв длительностью не менее 10 мин.

2.4. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью:

а) подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведение журнала;

в) организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

г) планами и графиками Учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

д) графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами Учреждения - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

е) выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

ж) данным локальным нормативными актом Учреждения предусматриваются периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период осуществления образовательного процесса, которые организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, а также для приведения в порядок рабочего места после окончания занятия.

Работники, ведущие преподавательскую работу, в период проведения занятий (мероприятий), в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенностями работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка

отсутствует, привлекаются к дежурству в Учреждении не ранее чем за 20 минут до начала занятий (мероприятий) и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия (мероприятия).

3. Система оплаты труда работников Учреждения

3.1. СОТ образовательного учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (применяемая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов.

Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными предусматриваемыми действующим законодательством. Виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым законодательством.

Для педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность предусмотрена доплата компенсационного характера за разницу в размере заработной платы, начисленной за объём учебной (преподавательской) нагрузки (начисленной исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут) и нормированной части педагогической работы, определённой в астрономических часах.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы (Приложение 1), выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, а также прочие выплаты стимулирующего характера (Приложение 3).

Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производятся за:

- заведование: кабинетами, отделениями, филиалами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками и др.; руководство предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями (порядок установления и конкретные размеры доплат определяются Учреждением в соответствии с перечнем выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника образовательного учреждения (Приложение 2)

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников (размеры доплат устанавливаются руководителем Учреждения по соглашению сторон).

Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения определяются приказами Управления образования Администрации г. Переславля-Залесского и отражаются в трудовом договоре.

Конкретный объем средств, предусмотренный образовательному учреждению на выплаты стимулирующего характера, определяется Управлением образования Администрации г. Переславля-Залесского в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

3.3. Кроме вышеперечисленных выплат, Учреждение вправе осуществлять выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций (Приложение 4).

3.4. Размер заработной платы руководителя Учреждения определяется учредителем.

4. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения

4.1. Для определения размера выплат стимулирующего характера в учреждении разработана балльно-рейтинговая система оценки качества труда педагогических работников (Приложение 6). Порядок и условия распределения выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливается локальным актом Учреждения самостоятельно, (Приложение 3), при участии Комиссии (далее Комиссия) по балльно-рейтинговой системе оценки результатов труда педагогических работников МУ ДО «Перспектива», обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления.

4.2. Педагоги дополнительного образования представляют в Комиссию отчёты о деятельности, являющиеся основанием для установления выплат.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с показателями эффективности их деятельности, на основании протокола Комиссии.

4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения производятся на основании приказа Управления образования Администрации г. Переславля-Залесского, в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

Перечень выплат стимулирующего характера в МУ ДО «Перспектива»

N п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат стимулирующего характера	Размер ежемесячных выплат, рублей/размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности*	10%
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации	15%
3.	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю Учреждения*	20%
4.	Педагогические и руководящие работники Учреждения, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук	7000 руб.
	В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки	

Примечание к таблице. При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается только по основанию, предусмотренному пунктом 3.

Перечень выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника МУ ДО «Перспектива»

N п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1	2	3
1.	Выплаты за заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями	до 15
2.	Выплаты за осуществление руководства комиссиями, методическими и другими объединениями по профилю деятельности учреждения	до 20
3.	Выплаты за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за совмещение профессий (должностей), за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон
4.	Иные выплаты	размеры доплат определяются учреждением

Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам МУ ДО «Перспектива»

1. Общие положения

1.1. Данный Порядок устанавливает правила, перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера (далее - выплаты) работникам Учреждения.

1.2. Выплаты устанавливаются в целях повышения мотивации работников учреждения к качественному результативному труду и развития их творческой активности и инициативы.

1.3. Выплаты устанавливаются в виде стимулирующих надбавок, разовых вознаграждений и премий.

1.3.1. Педагогическим работникам стимулирующие надбавки устанавливаются на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности педагогических работников Учреждения, устанавливаются Комиссией по балльно-рейтинговой системе оценки результатов труда педагогических работников МУ ДО «Перспектива», согласно оценочной таблице дважды в год: в январе и июне.

1.3.2. Разовое (единовременное) премирование (вознаграждение) отличившихся работников образовательных учреждений может осуществляться:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;

- по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);

- за безупречную продолжительную трудовую деятельность;

- за проведение разовых мероприятий в масштабе образовательного учреждения;

- по иным основаниям, предусмотренным локальными нормативными актами Учреждения.

1.3.3. Премии выплачиваются к следующим праздничным датам, предусмотренным ст. 112 ТК РФ:

- Новогодним каникулам,

- Дню защитника Отечества (работникам мужского пола),

- Международному женскому дню;

а также к профессиональному празднику – 5 октября – День учителя.

1.4. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда Учреждения в соответствии с настоящим Порядком, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Учреждением.

2. Условия назначения выплат работникам

2.1. Основанием для выплат стимулирующего характера педагогическим работникам является итоговый протокол заседания комиссии, по балльно-рейтинговой оценке, результатов труда педагогических работников учреждения.

2.2. Основанием для разовых (единовременных) выплат и премирования (вознаграждения) является значимый результат деятельности работника, ходатайство заместителя директора, приказ руководителя Учреждения.

2. 3. Также педагогическим работникам могут устанавливаться следующие выплаты:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3
1.	За организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся	10% (при наличии подтверждающих документов)
2.	За выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений)	15% (при наличии подтверждающих документов)
3.	За участие в работе оздоровительных лагерей с дневным пребыванием на базе учреждения	30% (приказ руководителя учреждения)
4.	За периодические кратковременные дежурства в учреждении в период осуществления образовательного процесса, в том числе во время перерывов между занятиями	10% (график дежурств, приказ руководителя)
5.	За организацию работы по привлечению внебюджетных средств на развитие материально-технической базы учреждения, проведение мероприятий, направленных на достижение уставных целей МУ ДО «Перспектива»	30% (при наличии подтверждающих документов)

2.1.4. Продолжительность времени, в течение которого работникам производятся выплаты стимулирующего характера, устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения.

2.2.5. Перечень показателей для установления выплат педагогам дополнительного образования приводится в оценочной таблице для педагогов дополнительного образования, утверждённой приказом директора Учреждения (Приложение 7);

2.2. Выплаты в виде стимулирующих надбавок для педагогов дополнительного образования устанавливаются на основании приказа директора Учреждения.

2.3. Для каждого из сотрудников учреждения на основании трудового договора, дополнительных соглашений к трудовому договору, уточняются и конкретизируются его трудовая функция, размер стимулирующих выплат, постоянных доплат и разовых вознаграждений. Условия установления и получения стимулирующих выплат должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Порядок, перечень и условия осуществления выплат социального характера работникам МУ ДО «Перспектива»

1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты социального характера:

№ п/п	Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты
1.1.	материальная помощь в связи со смертью работника или члена его семьи	заявление работника или члена его семьи (в случае смерти работника), предоставление свидетельства о смерти
1.2.	материальная помощь в связи с тяжелым материальным положением или при заболевании работника	заявление работника, предоставление выписки из медицинской карты, документов, подтверждающих расходы на лечение
1.3.	материальная помощь в связи с стихийным бедствием или трагическим обстоятельством	заявление работника, документы, подтверждающие возникновение обстоятельств, послуживших основанием для обращения
1.4.	материальная помощь в связи с юбилейной датой	заявление работника
1.5.	единовременная выплата в связи с наступлением знаменательного события (рождение ребенка; вступлением в первый брак; окончание педагогической деятельности по стажу или по возрасту; достижение юбилейного стажа работы в данном образовательном учреждении; получение областных, российских наград, знака «За честь и достоинство»	ходатайство руководителя структурного подразделения, в котором трудится работник, об установлении выплаты
1.6.	материальная помощь к отпуску	заявление работника

2. Выплаты социального характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

3. Выплаты социального характера осуществляются при наличии средств экономии фонда оплаты труда.

Режим занятий, обучающихся в МУ ДО «Перспектива»

№ п/п	Направленность объединения	Число занятий в неделю	Число и продолжительность занятий в день
1.	Техническая	2-3	2 по 45 мин
1.1.	Объединения с использованием компьютерной техники	1-3	2 по 30 мин. для детей в возрасте до 10 лет; 2 по 45 мин. для остальных обучающихся
2.	Художественная	2-3	2-3 по 45 мин.
2.1.	Объединения изобразительного и декоративно-прикладного искусства	2-3	2-4 по 45 мин.
3.	Естественно-научная	1-3	2-3 по 45 мин.; занятия на местности до 8 час
4.	Физкультурно-спортивная		
5.	Туристско-краеведческая	1-2	1-2 по 45 мин.
6.	Социально-гуманитарная	1-2	1-3 по 45 мин
7.	Дети с оппозиционно вызывающим расстройством (ОВР)	2-4	1-2 по 45 мин.

Балльно-рейтинговая система оценки качества труда в МУ ДО «Перспектива»

1. Для определения соответствия деятельности работника критериям качества, принятым в Учреждении, применяется методика балльно-рейтинговой оценки качества.

2. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат педагогическим работникам при балльно-рейтинговой системе являются:

- а) сохранение контингента обучающихся;
- б) результативность участия детей в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах всех уровней;
- в) воспитание обучающихся, отсутствие конфликтных ситуаций;
- д) научно-методическая деятельность, направленная на повышение качества образовательного процесса;
- е) удовлетворённость образовательной услугой родителей воспитанников.

Перечень критериев (показателей) может быть изменен на основании приказа директора Учреждения.

3. По каждому критерию разработана система показателей, параметры показателя, исчисляемые в баллах.

4. Для вновь принятых педагогов устанавливается доплата в размере среднего балла по результатам работы предыдущей Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

5. Определение размера средств, приходящихся на поощрительные выплаты одного работника, производится в следующем порядке:

— проведение балльно - рейтинговой оценки результатов деятельности работников с использованием баллов по установленным критериям. Результатом оценки является сводный «балльный» список работников.

Для определения «стоимости» 1 балла сумму средств фонда надбавок, приходящихся на соответствующую категорию работников, нужно разделить на общее количество баллов, которое набрали работники.

6. Расчёт персональной надбавки работника проводится путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник. Величина персональной надбавки не должна превосходить величину средней базовой ставки. Средняя базовая ставка в этом случае определяется как среднее арифметическое от суммы базовых ставок педагогов в соответствии с действующим положением об оплате труда педагогических работников.

С учётом имеющегося у Учреждения размера средств стимулирующей части фонда оплаты труда, стоимость балла может быть изменена на основании приказа руководителя Учреждения.

ТАБЛИЦА

оценки показателей эффективности деятельности педагога дополнительного образования

Ф.И.О. педагога _____

Название объединения _____

№ п/п	Направления	Показатель	Кол-во баллов	Подтверждающие документы (ресурсы)	Итог	Административная отметка
1.	Участие в оздоровительной кампании	Работа на отрядах	до 10 баллов	Аналитическая справка начальника лагеря		
		Проведение мероприятий (мастер-классов)	до 2х баллов			
2.	Платные образовательные программы	Разработка платных программ	2 балла	Аналитическая справка администрации		
		Реализация платных программ	до 10 баллов			
3.	Исполнительская дисциплина	- своевременная (до 15 июля текущего года) корректировка образовательных программ и предоставление их для размещения на портале ПФДО;	+1 балл - 1 балл	База данных АСИОУ, портал ПФДО, аналитическая справка администрации		
		- в случае перехода на дистанционное обучение, своевременное предоставление учебных материалов;	+1 балл - 1 балл			
		- своевременное (до 10 сентября текущего года) предоставление информации о комплектовании групп на новый учебный год	+1 балл - 1 балл			
		- участие в работе (посещение) педагогических советов;	+1 балл - 1 балл			
		- своевременное до 30 числа текущего месяца предоставление журналов на проверку	+1 балл - 1 балл			
		- своевременное до 25 числа текущего месяца предоставление информации об изменении состава учебных групп (зачисление-отчисление)	1 балл			
4.	Краткосрочные программы	Разработка краткосрочных образовательных программ	до 2 баллов	Документальное подтверждение, справка администрации		
		Реализация краткосрочных образовательных программ	до 5 баллов			
5.	Результат аудиторской проверки ревизорской группой УО	Отсутствие замечаний в ходе аудиторской проверки	0 баллов	Справка ревизорской группы УО		
		Наличие замечаний	за каждый пункт -2 балла			

6.	Результативность (количество победителей и призёров) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня:	за результаты в мероприятиях муниципального уровня	1 балл	Подтверждающие документы (грамоты, дипломы, приказы)		
		за результаты в мероприятиях регионального уровня в заочной форме	1 балл			
		в очной форме	2 балла			
		за результаты в мероприятиях федерального уровня в заочной форме	2 балла			
		за результаты в мероприятиях федерального уровня в очной форме	3 балла			
		за результаты в мероприятиях международного уровня в заочной форме	3 балла			
7.	Участие во Всероссийских интернет-акциях		до 2 баллов			
8.	Своевременное предоставление заместителю директора по АХЧ запросов на расходные материалы для обеспечения учебного процесса в срок до 01.01, 01.04, 01.06, 01.10		до 2 баллов	Справка заместителя директора по АХЧ		
9.	Повышение квалификации педагогическими работниками в отчётный период как педагог ДО	повышает свою квалификацию (посещает курсы, семинары, круглые столы и выступает с информацией о пройденных КПК)	1 балл	Подтверждающие документы		
10.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, национальных проектах и т.п. как педагог дополнительного образования МУ ДО «Перспектива» муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	участие на муниципальном уровне	1 б за участие, но не более трёх	Подтверждающие документы		
		участие на региональном уровне	2 б за участие, но не более четырёх			
		участие на всероссийском уровне	3 б за участие, но не более шести			
Максимальное количество баллов						

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

Дата: ____/____/____

С результатами заседания комиссии ознакомлен: _____ подпись _____ дата