

Введено в действие приказом
от «03» июня 2019 г. 183/1-ОД/1
Директор ГБОУДО ЦВР
«Синегория»



Хмелькова О.А.

» июня 2019 г.

Согласовано
с профсоюзным комитетом
от «03» июня 2019 г.. протокол № 9
Председатель профкома
Горбатова О.В.



2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования города Москвы
«Центр внешкольной работы «Синегория»

Москва 2019 г.

Приложение № 2 к коллективному договору

Введено в действие приказом
от «__» _____ 2019 г.
Директор ГБОУДО ЦВР
«Синегория»
_____ Хмелькова О.А.

«__» _____ 2019 г.

Согласовано
с профсоюзным комитетом
от «__» _____ 2019 г., протокол № ____
Председатель профкома
_____ Горбатова О.В.

«__» _____ 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования города Москвы
«Центр внешкольной работы «Синегория»

Москва 2019 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материальное стимулирование работников ГБОУДО ЦВР «Синегория».

1.2. Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством, Уставом учреждения, иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда работников ГБОУДО ЦВР «Синегория» разработана с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий (ЕТКС);
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих (ЕКС);
- Профессиональных стандартов;
- Государственных гарантий по оплате труда;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Мнения представительного органа работников;
- Нормативных актов Департамента образования и науки города Москвы по вопросам оплаты труда.

1.4. Настоящее положение распространяется на работников ГБОУДО ЦВР «Синегория», занимающим должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

1.5. Настоящее положение разработано в целях повышения мотивации к труду работников ГБОУДО ЦВР «Синегория», обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укрепления трудовой дисциплины.

1.6. Оплата труда (заработная плата) работника ГБОУДО ЦВР «Синегория» включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.7. Фонд оплаты труда работников ГБОУДО ЦВР «Синегория» формируется из объёма

- средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания (государственной работы),
- средств субсидий из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания,
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности,
- иных источников

в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности.

1.8. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда) по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться на выплаты стимулирующего характера.

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

1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.11. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.12. Условия оплаты труда работника ГБОУДО ЦВР «Синегория», включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.13. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала устанавливается в размере 15,1 процентов от фонда оплаты труда за счет бюджета города Москвы и до 30 процентов из фонда оплаты труда за счет приносящий доход деятельности.

1.14. Доля фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается не менее 60 процентов от фонда оплаты труда ГБОУДО ЦВР «Синегория».

2. Распределение фонда оплаты труда ГБОУДО ЦВР «Синегория».

2.1. Фонд оплаты труда ГБОУДО ЦВР «Синегория» состоит из базовой части (фонда оплаты труда по «ученико-часу», должностным окладам, ставкам), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\Phi OT + \Phi OT_{б} + \Phi OT_{к} + \Phi OT_{ст.},$$

где:

ΦOT – фонд оплаты труда;

$\Phi OT_{б}$ – базовая часть фонда оплаты труда;

$\Phi OT_{к}$ – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

$\Phi OT_{ст}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ГБОУДО ЦВР «Синегория» определяется по формуле:

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT \times CT,$$

где:

$\Phi OT_{ст}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда ГБОУДО ЦВР «Синегория»;

ΦOT – фонд оплаты труда;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет 30 процентов от фонда оплаты труда ГБОУДО ЦВР «Синегория».

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда ГБОУДО ЦВР «Синегория» определяется по формуле:

$$\Phi OT_{б} = \Phi OT_{п} + \Phi OT_{и},$$

где:

$\Phi OT_{б}$ - базовая часть фонда оплаты труда ГБОУДО ЦВР «Синегория»;

$\Phi OT_{п}$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

$\Phi OT_{и}$ - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- административно-управленческий персонал ГБОУДО ЦВР «Синегория» (директор, заместитель директора);

- учебно-вспомогательный персонал (экономист, бухгалтер, специалист по кадрам, контрактный управляющий, специалист по безопасности, специалист по охране труда, системный администратор, делопроизводитель, системный администратор, техник-смотритель, инженер, завхоз, администратор).

2.4. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогических работников определяется по формуле:

$$\Phi OT_{п} = \Phi OT_{б} \times ПП,$$

где:

$\Phi OT_{п}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников ГБОУДО ЦВР «Синегория»;

$\Phi OT_{б}$ - базовая часть фонда оплаты труда ГБОУДО ЦВР «Синегория»;

ПП - доля базовой части фонда оплаты труда педагогических работников (70%)

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается с учетом **повышающих коэффициентов**, которые учитываются при формировании должностного оклада работника:

1) за квалификационную категорию;

2) за реализацию образовательных программ по уровням.

3. Формирование базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, определение стоимости «ученико-часа».

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников ГБОУДО ЦВР «Синегория» (ФОТп) определяется по формуле:

$$ФОТп = ФОТпдо + ФОТпп,$$

где:

ФОТпдо - базовая часть фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования ГБОУДО ЦВР «Синегория»;

ФОТпп - базовая часть фонда оплаты труда прочих педагогических работников (педагог-организатор, методист, социальный педагог).

Базовая часть фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования ГБОУДО ЦВР «Синегория» обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся.

Стоимость одного «ученико-часа» (стоимость образовательной услуги, за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для педагогов дополнительного образования рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{ст} = \frac{46}{52} \times \frac{ФОТпдо}{\sum a_i x b_i},$$

где:

C_{ст} - стоимость одного «ученико-часа» для педагога дополнительного образования, руб.;

ФОТпдо - базовая часть фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования;

52 - количество недель в году;

46 - количество учебных недель в учебном году;

a_i - количество обучающихся в клубах, секциях, объединениях и иных формах организации дополнительного образования детей;

b_i - годовое количество часов, предусмотренное дополнительной программой на работу в кружке, клубе, студии, секции и др.;

I - количество групп (кружков, клубов, секций и др.)

Годовое количество часов, предусмотренное дополнительной общеобразовательной программой на работу в кружке, клубе, студии, секции и др. (b_i) определяется как произведение количества часов работы педагога дополнительного образования на 46 (количество рабочих недель в году).

3.2. образования (K1) определяется образовательным учреждением самостоятельно и составляют - 1,1 для педагогов, имеющих высшую категорию.

Повышающие коэффициенты (K2) за реализацию образовательных программ по уровням определяются образовательным учреждением самостоятельно и составляют:

вводный уровень - 1,1;

ознакомительный уровень - 1,4;

базовый уровень - 1,7;

углубленный уровень - 2,0

Повышающие коэффициенты за индивидуальную работу с мини-группами определяются образовательным учреждением самостоятельно и составляют – 2,0

4. Основные условия оплаты труда

4.1. Должностной оклад педагога дополнительного образования ГБОУДО ЦВР «Синегория» рассчитывается по формуле:

$$O_{одо} = C_{ст} \times \sum a_i \times t_i + 2 \times C_{сн} \times \sum a_2 i \times t_i + 3 \times C_{сн} \times \sum a_3 i \times t_i$$

где:

Опдо - должностной оклад педагога дополнительного образования;

Сст - стоимость одного «ученико-часа» для педагога дополнительного образования, руб.;

а1i - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (исключением обучающихся из числа детей инвалидов);

а2i - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых, слабовидящих детей-инвалидов;

а3i - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых, слабовидящих детей-инвалидов;

ti - количество часов занятий по дополнительным общеразвивающим программам в месяц в каждой группе (кружке, клубе, студии, секции и др.)

K1 – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

K2 – повышающий коэффициент за реализацию образовательных программ по уровням.

4.1.1. Оплата труда педагогов дополнительного образования от приносящей доход деятельности составляет 40% от родительской платы, поступившей на счет образовательного учреждения, и выплачивается 2 раза в месяц на основании приказа директора.

4.1.2. При наличии в платных группах льготников заработная плата педагогам компенсируется из внебюджетной деятельности учреждения.

4.2. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

4.2.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников ГБОУДО ЦВР «Синегория», занимающих должности прочих педагогических работников, специалистов, руководителей и служащих устанавливаются директором ГБОУДО ЦВР «Синегория» в разрезе профессиональных квалификационных групп (ПКГ) и квалификационных уровней, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда, а также сложности и объема выполняемой работниками работы.

4.2.2. Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по 8 разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, не ниже Минимальных рекомендованных окладов в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда.

4.3. Минимальный рекомендованный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) по каждой ПКГ равен размеру минимальной заработной платы в городе Москве, утвержденному Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год (или квартал года) между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

5. Условия оплаты труд директора, заместителя директора.

5.1. Заработная плата директора, заместителя директора ГБОУДО ЦВР «Синегория» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего и выплаты компенсационного характера директору ГБОУДО ЦВР «Синегория» определяются трудовым договором с Департаментом образования и науки города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы.

5.3. Предельный уровень средней заработной платы директора ГБОУДО ЦВР «Синегория» устанавливается Департаментом образования и науки города Москвы в прямой зависимости от средней заработной платы основного персонала.

5.4. Предельный уровень средней заработной платы директора ГБОУДО ЦВР «Синегория» рассчитывается ежегодно в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными Департаментом труда и занятости населения города Москвы, и устанавливаются на календарный год.

5.5. Размер должностного оклада заместителя директора ГБОУДО ЦВР «Синегория» устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада директора.

5.6. Предельный уровень средней заработной платы заместителя директора ГБОУДО ЦВР «Синегория» устанавливается на 10-30 процентов ниже уровня средней заработной платы директора.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

6.1. К выплатам компенсационного характера работникам ГБОУДО ЦВР «Синегория» относятся:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора ГБОУДО ЦВР «Синегория» в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), не образуют новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

6.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда.

При условии проведения специальной оценки условий труда в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.6. В ГБОУДО ЦВР «Синегория» применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отличающихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работ;
- доплата за исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

6.7. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отличающихся от нормальных, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

7.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в ГБОУДО ЦВР «Синегория» устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая выплата за результативность работы по итогам месяца;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году – месячные, квартальные), разовые премии.

7.2. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

7.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам, работающим по основному месту работы и по внешнему совместительству.

7.4. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность ГБОУДО ЦВР «Синегория», и зависит от наличия свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование работников без ущерба для основной деятельности организации.

7.5. Премия и стимулирующие выплаты выплачиваются на основании приказа директора ГБОУДО ЦВР «Синегория».

Премии могут назначаться персонально директором

7.6. Премия за результативность работы выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов деятельности ГБОУДО ЦВР «Синегория»:

- получение значимых наград в сфере образования за лучшие достижения в создании развивающей социокультурной среды для обучающихся;

- осуществление функций организатора (координатора) городских общественно-значимых мероприятий, реализация городских проектов;

- наличие обучающихся – победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования);

- обучение детей с особыми образовательными потребностями: детей с ОВЗ и детей-инвалидов (в ГБОУДО ЦВР «Синегория» с 2019 г. будет приоритетным направлением - обучение педагогов работе с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами. Будет создан координационный совет по работе с такими детьми);

- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг как на бюджетной, так и внебюджетной основе.

7.7. Стимулирование работника ГБОУДО ЦВР «Синегория» по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основании анализа его трудовой деятельности в соответствии с Приложением № 1.

Стимулирующая выплата по итогам года выплачивается за результативность работы в предыдущем учебном году.

7.8. В ГБОУДО ЦВР «Синегория» применяются следующие разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;

- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной образовательной деятельностью организации;

- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей, научных конференций;

- другие виды премиальных выплат.

7.9. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения показателей премирования.

8. Порядок установления и выплаты доплаты и вознаграждения председателю первичной профсоюзной организации

8.1. В целях повышения эффективности работы первичной профсоюзной организации в интересах жителей города Москвы, в том числе обеспечения качественного выполнения общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников учреждения, участия в управлении учреждением, увеличения вклада в достижение результатов образовательной организации, устанавливается ежемесячная доплата председателю первичной профсоюзной организации (далее – доплата председателю ППО).

8.2. Установление доплаты председателю ППО осуществляется с учетом Рекомендаций по обеспечению деятельности председателей первичных профсоюзных организаций в государственных образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования

города Москвы (далее – Рекомендации), принятых Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в целях реализации положений действующего городского отраслевого соглашения.

8.3 Доплата председателю ППО ежегодно устанавливается образовательной организацией на календарный год при условии наличия в образовательной организации не менее 40% работников, являющихся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ. Положительная динамика профсоюзного членства обязательна.

8.4. Доплата председателю ППО относится к базовой части заработной платы работника учреждения, являющегося председателем первичной профсоюзной организации, и учитывается при определении его среднемесячного дохода в образовательной организации.

Выплата доплаты председателю ППО осуществляется образовательной организацией за счет поступлений от приносящей доходы деятельности образовательной организации.

8.5. Размер доплаты председателю ППО зависит от результатов работы образовательной организации в интересах жителей города Москвы и определяется в соответствии с Рекомендациями по следующей формуле:

$$Д = СЗП \times K1 \times 0,1 + П \times K2 / 100 / 12 \times 0,1,$$

где:

Д – размер ежемесячной доплаты председателю первичной профсоюзной организации;

СЗП - средняя заработная плата 50% педагогических работников образовательной организации с наименьшей заработной платой;

K1 – коэффициент кратности к средней заработной плате 50% педагогических работников образовательной организации с наименьшей заработной платой;

П – объем поступлений от приносящей доход деятельности образовательной организации (без учета аренды);

K2 – коэффициент кратности к объему поступлений от приносящей доход деятельности образовательной организации (без учета аренды).

8.5.1. Коэффициент кратности (K1) к средней заработной плате 50% педагогических работников образовательной организации с наименьшей заработной платой, используемый для определения доплаты председателю ППО, зависит от количества обучающихся в образовательной организации и баллов образовательной организации в рейтинге образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты, и определяется в соответствии с Рекомендациями.

8.5.2. Коэффициент кратности (K2) к объему поступлений от приносящей доход деятельности образовательной организации (без учета аренды), используемый для определения доплаты председателю ППО, зависит от соотношения объема поступлений от приносящей доход деятельности (без учета аренды) и субсидии на выполнение государственного задания образовательной организации и определяется в соответствии с Рекомендациями.

8.6. Доплата председателю ППО предусмотрена в коллективном договоре образовательной организации.

Положения об установлении доплаты и вознаграждения предусматриваются в разделе коллективного договора о гарантиях профсоюзной деятельности.

8.7. Доплата обеспечивается образовательной организацией, а вознаграждение – первичной профсоюзной организацией.

Порядок установления и выплаты доплаты.

8.8. Один раз в год профсоюзный комитет ППО направляет предложение руководителю образовательной организации об установлении доплаты председателю ППО для принятия решения.

8.8.1. При несогласии руководителя образовательной организации с предложением профсоюзного комитета ППО письменная информация направляется в ТПО для принятия мер.

8.8.2. При смене председателя в течение календарного года профсоюзный комитет ППО направляет предложение руководителю образовательной организации об установлении доплаты вновь избранному председателю ППО.

8.9. Выплата доплаты осуществляется образовательной организацией за счет поступлений от приносящей доходы деятельности образовательной организации (за счет внебюджета).

Порядок установления и выплаты вознаграждения.

8.10. На основании информации ППО о размере доплаты и вознаграждения, профсоюзном членстве, доле расходов профсоюзного бюджета на выплату вознаграждения территориальная профсоюзная организация направляет в МГО Профсоюза на согласование представление о вознаграждении председателей ППО в виде решения комитета ТПО (форма представления прилагается).

ТПО направляет в первичную профсоюзную организацию согласованное МГО Профсоюза представление (выписка из решения комитета ТПО).

8.11. На основании согласованного представления профсоюзный комитет ППО принимает решение об установлении на один год с 1 февраля вознаграждения председателю ППО с указанием сроков осуществления выплаты вознаграждения (один раз в полугодие суммарно).

Вознаграждение председателя ППО устанавливается в размере десяти процентов от суммы доплаты, установленной образовательной организацией.

8.12. Профсоюзный комитет ППО направляет решение в ТПО для осуществления выплаты вознаграждения председателю ППО.

8.13. Расходы по осуществлению выплаты вознаграждения отражаются по статье «Работа с профсоюзным активом и кадрами» профсоюзного бюджета ППО.

8.14. Выплата вознаграждения осуществляется в виде премии за счет средств профсоюзного бюджета ППО и в пределах имеющихся средств в распоряжении ППО.

**Приложение № 1
к Положению о распределении
стимулирующей части фонда
оплаты труда работников
ГБОУДО ЦВР «Синегория»**

**КРИТЕРИИ
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
административно-управленческому персоналу**

Критерии		Показатели	Максимальный балл
1.	К1	Реализация значимых мероприятий системы ДОНМ	1
2.	К2	Участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях	1
3.	К3	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	1
4.	К4	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	1
5.	К5	Создание благоприятной среды, предотвращающей возникновение конфликтных ситуаций	1
6.	К6	Создание необходимых условий для обучения детей с ОВЗ и детей-инвалидов	1
Количество баллов по критериям:			

**Приложение № 2
к Положению о распределении
стимулирующей части фонда
оплаты труда работников
ГБОУДО ЦВР «Синегория»**

**КРИТЕРИИ
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
педагогам дополнительного образования**

Критерии		Показатели	Расчет показателей (в баллах)
К 1	Эффективность обеспечения доступности качественного образования	Динамика численности обучающихся в объединении Сохранность контингента.	Оцениваемый показатель присутствует: 1
		Эффективная организация внеурочной деятельности (в том числе посещение театров, концертов, экскурсий), при условии неукоснительного соблюдения приказа 192 «Об организации выездных мероприятий по г. Москва», №193 «Об организации выездных мероприятий за пределы г. Москвы» и инструкций по организации выездных мероприятий	Оцениваемый показатель присутствует: 1 (за каждое мероприятие)
		Участие педагога во внеурочное время в организации концертов и других мероприятий	Оцениваемый показатель присутствует: 1 (за каждое мероприятие)
		Проведение открытого занятия, мастер-класса, семинара, конференции, организация выставки	Оцениваемый показатель присутствует: 1 (за каждое мероприятие)
К 2	Эффективность образовательной деятельности	Результативность участия обучающихся в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, олимпиадах (учитывается каждый диплом/благодарность)	Призеры, лауреаты, победители: -Всероссийский или международный уровень: 4 -Городской или региональный уровень: 3 -Районный уровень: 2 -на уровне ОУ: 1 - Участники: 1
		Участие педагога дополнительного образования в составе жюри, эксперта в конкурсах, фестивалях, выставках, спортивных соревнованиях и олимпиадах.	- Всероссийский или международный уровень: 4 -Городской или региональный уровень: 3 -Районный уровень: 2

		Наличие грамот, благодарственных писем, положительных публикаций в СМИ	Оцениваемый показатель присутствует: 1
К 3	Реализация методического потенциала педагога	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства;	Оцениваемый показатель присутствует: 1 (за каждое мероприятие)
		Участие педагогических работников в реализации городских проектов	Оцениваемый показатель 3-5 при положительной динамике
		Участие в деятельности профессиональных сетевых сообществ	Оцениваемый показатель присутствует: 1
		Распространение педагогического опыта через участие в семинарах, конференциях. Публикации.	Оцениваемый показатель присутствует: 1
Количество баллов по критериям:			

**Приложение № 3
к Положению о распределении
стимулирующей части фонда
оплаты труда работников
ГБОУДО ЦВР «Синегория»**

**КРИТЕРИИ
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
учебно-вспомогательному персоналу**

Критерии		Показатели	Расчет показателей (в баллах)
К 1	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательного учреждения	Участие в общественно-значимых мероприятиях	Оцениваемый показатель присутствует: 1 (за каждое мероприятие)
		За сложность, напряженность и интенсивность труда	1-3
		Эффективность взаимодействия с подрядными организациями, со сторонними службами, с родителями.	1-3
		Эффективное ведение претензионной работы	1-3
		Эффективность и качество финансово-хозяйственной деятельности и документооборота	1-5
		Дополнительная работа по необходимости	1 (за каждое дополнительное поручение)
Количество баллов по критериям:			

**Приложение № 4
к Положению о распределении
стимулирующей части фонда
оплаты труда работников
ГБОУДО ЦВР «Синегория»**

**КРИТЕРИИ
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
методистам и педагогам - организаторам**

Критерии		Показатели	Расчет показателей (в баллах)
К 1	Эффективность образовательной деятельности	Наличие грамот, благодарственных писем от социальных партнеров	Оцениваемый показатель присутствует: 1
К 2	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения и инновационная деятельность	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	Оцениваемый показатель присутствует: 1 (за каждый конкурс)
		Участие в составе жюри, эксперта в конкурсах, фестивалях, выставках, спортивных соревнованиях и олимпиадах.	- Оцениваемый показатель присутствует: 1 (за каждый конкурс)
		Распространение педагогического опыта через участие в семинарах, конференциях, подготовка и проведение вебинаров. Публикации.	Оцениваемый показатель присутствует: 1 (за каждый семинар, конференцию, вебинар, публикацию)
		Развитие кадрового потенциала учреждения	Оцениваемый показатель присутствует: 1
		Внедрение новых форм и методов работы, получивших положительный отклик со стороны обучающихся, родителей, общественности.	3-5
К3	Продвижение городских проектов	Участие педагогических работников в реализации городских проектов	3-5 (при положительной динамике)
К4	Дополнительная работа по необходимости	Участие в работе органов общественного управления учреждения	3-5
Количество баллов по критериям:			

