

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
МБУДО «Станция юных туристов»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе:

- Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- Трудового кодекса РФ;
- Постановления администрации Кольчугинского района Владимирской области от 27.09.2023 г. № 948 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования Кольчугинского района» (с изменениями и дополнениями)
- Постановления администрации Кольчугинского района Владимирской области от 27.02.2025 г. № 195 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования Кольчугинского района, утвержденное постановлением администрации Кольчугинского района от 27.09.2023 № 948»

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников МБУДО «Станция юных туристов» (далее – учреждение).

1.3. Новая редакция Положения, а также изменения и дополнения в Положение принимаются открытым голосованием на заседании общего собрания работников образовательного учреждения и утверждаются в установленном законом порядке.

1.4. Срок действия Положения не ограничен. Положение действует до принятия его новой редакции.

1.5. Система оплаты труда (далее - СОТ) работников учреждения устанавливается в целях повышения эффективности и качества труда; уровня заработной платы работников учреждения; мотивации работников к качественному результату труда; кадровой обеспеченности учреждений, в том числе путём создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.6. Заработная плата работников учреждения состоит из базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, а также из выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных выплат.

1.7. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

Заработная плата работников учреждения подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей специалистов и служащих, базовые ставки заработной платы профессиональных

квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются постановлением администрации Кольчугинского района.

1.9. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения (за исключением директора, заместителя директора) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.10. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с методикой расчета, утвержденной постановлением администрации Кольчугинского района.

1.11. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются на 10% - 30% ниже должностного оклада руководителя.

1.12. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого учреждения и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников и иные выплаты.

1.13. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников, порядок исчисления заработной платы работников, порядок и условия почасовой оплаты труда, порядок определения уровня образования, порядок определения стажа педагогической работы устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.14. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения (приказа) о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или

временной нетрудоспособности.

1.15. Все выплаты устанавливаются работнику в пределах фонда оплаты труда учреждения. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным учреждениям из областного и местного бюджетов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учётом мнения представительного органа работников.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников и включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за выполнение дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью.

2.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда на рабочем месте:

- а) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12%;
- б) за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда до 24%.

2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

2.4.1. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

2.4.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

2.4.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие

часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

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

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

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

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.

День отдыха, указанный в четвертом абзаце настоящего подпункта, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой труда в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

2.7. Работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Выплаты за выполнение педагогом дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью при наличии квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник", устанавливаются в размере 50% к должностному окладу (ставке заработной платы).

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда к должностным окладам, ставкам заработной платы работников из бюджетных источников с учетом мнения представительного органа работников, а так же из внебюджетных источников на основании Положения о платных услугах в учреждении.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников (*Приложение № 1*).

3.3. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретной работы, как основным работникам, так и работающим по совместительству.

3.4. Выплаты стимулирующего характера отменяются или размер их уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины.

3.5. Учредитель может устанавливать руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера в пределах средств, выделенных на фонд оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Кольчугинского района

3.6. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя:

- выплаты за дополнительную работу непосредственно связанную с образовательным процессом;
- выплаты за дополнительную работу непосредственно не связанную с образовательным процессом;
- иные виды выплат.

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников.

3.8. Размеры выплат стимулирующего характера:

Перечень выплат		Размер выплат, % к должностному окладу (ставке заработной платы) или руб.
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1. Выплаты за дополнительную работу непосредственно связанную с образовательным процессом:		
Ведение электронных систем «БАРС», ПФДО и других электронных систем учреждения		до 3 000 руб.
1.2. Выплаты за дополнительную работу непосредственно не связанную с образовательным процессом:		
Заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями, музеями, спортивными залами, спортивными комплексами		от 5% до 15%
Заведование отдельными помещениями, принадлежащими учреждению		до 5 000 руб.
Осуществление	руководства	в образовательной организации
		от 5% до 15%

предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями (при отсутствии квалификационной категории "педагог-методист"):	территориальными	от 5% до 20%
	профессионально-отраслевыми	от 5% до 20%
Выплаты педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам за работу с детьми из социально неблагополучных семей<*>		от 5% до 20%
1.3. Иные виды выплат:		
полная индивидуальная материальная ответственность работника		до 15 000 руб.
работа с ПЭВМ более 50% рабочего времени		до 5 000 руб.
Дополнительная работа, не связанная с выполнением основных должностных обязанностей:		
ведение табеля учёта рабочего времени работников		до 2 000 руб.
выполнение обязанностей уполномоченного по социальному страхованию в учреждении		до 3 000 руб.
организация делопроизводства в учреждении, ведение, хранение, учёт и выдача трудовых книжек и вкладышей в них и др.		до 5 000 руб.
выполнение функций ответственного лица (за охрану труда, электрохозяйство, газоиспользующее оборудование, здания, системы отопления, вентиляции, водоснабжения и водоотведения, т.д.)		до 5 000 руб. за каждое направление
прием денежных средств от населения		до 5 000 руб.
организация медицинских осмотров работников		до 3 000 руб.
организация массовых мероприятий с детьми		до 15 000 руб.
художественно-оформительская работа		до 5 000 руб.
сбор и обработка материала для интернет-сайта учреждения		до 5 000 руб.
техническая поддержка интернет-сайта учреждения		до 10 000 руб.
техническое обслуживание компьютеров и периферийных устройств (за каждые 20 единиц техники)		до 10 000 руб.
техническая поддержка и системное администрирование сети организации		до 5 000 руб.
создание и обработка аудио-, видео- и фотоматериалов		до 5 000 руб.
уборка помещения и прилегающей территории		до 10 000 руб.
работа в составе жюри различных конкурсов		до 5 000 руб.
участие в разработке конкурсных заданий		до 5 000 руб.
2. Выплаты за качество выполняемых работ (с учётом нагрузки)		
педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР <*>		20%
педагогическим и руководящим работникам, награжденным знаком "Отличник физической культуры и спорта", «Отличник просвещения» <*> педагогическим и руководящим работникам, награжденным знаком "Отличник физической культуры и спорта", имеющим почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации" и другие ведомственные почетные звания Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, название которых начинается со слов "Почетный работник", - 10%;		10%
работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры",	руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%

"Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный":	педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	20%
работникам учреждений дополнительного образования спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» <*>		20%
кандидатам наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), (за исключением работников профессорско-преподавательского состава и сферы научных исследований и разработок) <*>		20%
докторам наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), за исключением работников профессорско-преподавательского состава и сферы научных исследований и разработок <*>		50%
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет		
За стаж непрерывной работы в учреждении	свыше 5 лет	5%
	свыше 10 лет	7%
	свыше 15 лет	10%
	свыше 20 лет	15%
4. Премияльные выплаты по итогам работы		
по итогам квартала		до 20 000 руб.
по итогам года		до 40 000 руб.
к праздничным датам (День учителя, 8 Марта, 23 февраля, Новый год и др.)		до 10 000 руб.
за качественную организацию работ по подготовке учреждения к новому учебному году, обеспечению безопасных условий труда в учреждении		до 30 000 руб.
за качественную организацию работы лагеря дневного пребывания		до 20 000 руб.
за организацию платных услуг населению	с частичным бюджетным финансированием	5% от суммы
	на условиях самокупаемости групповые и индивидуальные занятия	20% от суммы
	административно-управленческому персоналу	до 10% от суммы
за качественную организацию мероприятий различного уровня	муниципального уровня	до 3 000 руб.
	регионального уровня	до 5 000 руб.
	Российского и международного уровня	до 10 000 руб.
работникам, награжденным грамотами и ведомственными знаками отличия	Управления образования	1 000 руб.
	Министерства образования и молодежной политики Владимирской обл.	1 500 руб.
	Министерства просвещения РФ	2 000 руб.

<*> Под социально неблагополучной семьей следует понимать семью, находящуюся в социально опасном положении, имеющую детей, находящихся в социально опасном положении, а также семью, где родители или иные законные представители несовершеннолетних не

исполняют своих обязанностей по их воспитанию, обучению и (или) содержанию и (или) отрицательно влияют на их поведение либо жестоко обращаются с ними.

<*> Работникам, имеющим почётное звание и учёную степень, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию.

4. Иные выплаты

4.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и данного Положения, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом

4.2. Материальная помощь может быть выплачена в связи со следующими событиями:

№ п/п	Наименование	Размер выплат, руб.
1.	юбилейная дата коллектива (50 лет, 100 лет и далее каждые 25 лет)	с учётом особого вклада работников в развитие образовательного учреждения до 5 000 руб.
2.	юбилейная дата работника с учётом особого вклада в развитие образовательного учреждения (50 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения)	до 3 000 руб.
3.	тяжелое материальное положение	до 5 000 руб.
4.	рождение ребёнка	до 5 000 руб.
5.	лечение	исходя из сложности заболевания до 20 000 руб.
6.	смерть ближайшего родственника	до 5 000 руб.

5. Порядок установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи.

5.1. Для оценки профессиональной деятельности работника используются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрацией; результаты самооценки (отчёты работников и т.д.); результаты проверок надзорными органами; обоснованные данные от представителей общественности (благодарности или жалобы от учащихся, родителей (законных представителей), других учреждений и т.д.)

5.2. Заместители директора представляют руководителю учреждения аналитическую информацию о профессиональной деятельности персонала, являющуюся основанием для установления, уменьшения, отмены стимулирующих выплат и оказания материальной помощи. Заместитель директора по УВР представляет информацию о деятельности учебного и учебно-вспомогательного персонала, заместитель директора по безопасности – хозяйственного персонала.

5.3. Профессиональную деятельность заместителей директора анализирует директор учреждения.

5.4. Вопросы установления конкретных размеров стимулирующих выплат и оказания материальной помощи рассматриваются по представлению директора учреждения на заседаниях представительного органа работников (профсоюзного комитета).

5.5. Решение об установлении, уменьшении, отмене стимулирующих выплат и оказании материальной помощи оформляется протоколом и утверждается приказом директора образовательного учреждения. Приказ доводится до сведения работников под роспись.

5.6. В случае несогласия с оценкой результативности профессиональной деятельности, работник в праве в течение 5 дней с момента ознакомления с приказом подать обоснованное письменное заявление в представительный орган работников.

6. Оплата труда руководителя и заместителей руководителя.

6.1. На руководителей учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением, в пределах средств фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующих выплат для руководителя учреждения устанавливается учредителем в соответствии с настоящим Положением с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в пределах средств фонда оплаты труда. Показатели эффективности деятельности учреждения и его руководителя устанавливаются учредителем.

К руководителю учреждения применяются те же условия индексации заработной платы, что и к работникам учреждения, целевые показатели уровня заработной платы которых не установлены указами Президента Российской Федерации.

6.2. На заместителей руководителя учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением, в пределах средств фонда оплаты труда.

6.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

6.4. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей (без учета учебной нагрузки (преподавательской работы)) и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) не должен превышать 3.

*Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников МБУДО «Станция юных туристов»*

Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников МБУДО «СЮТур»

№	Наименования критерия	Показатели	Кол-во баллов
1.	<u>Заочное участие обучающихся (команды)</u> в конкурсах, соревнованиях, конференциях, фестивалях и др. (за каждую конкурсную работу, но не более 50 б. за критерий)	-международный, федеральный уровень -региональный уровень -муниципальный уровень	3 2 1
2.	<u>Заочные результаты участия обучающихся (команд)</u> в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др. (не более 200 б. за критерий)	Наличие победителей и призеров: -международный, федеральный уровень: 1 место, гран-при 2 место 3 место	4 3 2 3 2

		- <u>региональный уровень:</u> 1 место, гран- при 2 место 3 место	1
3.	<u>Очное участие обучающихся (команды)</u> в конкурсах, соревнованиях, конференциях, фестивалях и др. (за каждую конкурсную работу, но не более 20 б. за критерий) Дополнительно учитывается (без ограничений): 1) разработка проектной, исследовательской части к работе, защита работы: + 20 б; 2) перевозка от 8 и более детей для участия в конкурсах вне Кольчугинского района: + 5 б., дополнительно с декорациями и костюмами: +5 б.	-международный, федеральный уровень -региональный уровень -муниципальный уровень	3 2 1
4.	<u>Очные результаты участия обучающихся (команд)</u> в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др.	Наличие победителей и призеров: - <u>международный, федеральный уровень:</u> 1 место, гран- при 2 место 3 место - <u>региональный уровень:</u> 1 место, гран- при 2 место 3 место - <u>муниципальный уровень:</u> 1 место, гран- при 2 место 3 место	10 9 8 7 6 5 4 3 2
5.	Участие обучающихся во внеконкурсных мероприятиях (за каждую работу, но не более 10 б. за критерий)	-региональный уровень - муниципальный уровень - уровень учреждения	3 2 1
6.	Обеспечение высокого уровня качества обучения обучающихся, устойчивых положительных результатов в образовательном процессе	-от 80 и более -от 60 до 79% -от 40 до 59 %	3 2 1
7.	Сохранность контингента обучающихся в объединении за учебный год	-100%-81% -80%-61% -60%-50% -ниже 50%	3 2 1 0
8.	Удовлетворенность родителей (законных	- <u>наличие письменных</u>	

	представителей), общественности обучающихся качеством предоставляемых услуг	обоснованных жалоб, поступивших директору ЦВР (за каждый случай)	-50
9.	Наличие и уровень обобщения и распространения передового педагогического опыта (очное участие)	- международный, федеральный уровень -региональный уровень -муниципальный уровень -уровень образовательного учреждения	10 8 6 4
10.	Позиционирование педагогического опыта: проведение открытых занятий для педагогов и администрации ОО, мастер-классов, выступления на МО, педагогических советах, конференциях, семинарах (очное участие с одной разработкой не более 3 раз, материал должен быть оформлен в электронной версии) (не более 45 б. за критерий)	- международный, федеральный уровень -региональный уровень -муниципальный уровень -уровень образовательного учреждения	10 8 6 4
11.	Наличие авторских материалов	- печатные издания - публикации - методические разработки	4 3 2
12.	<u>Заочное участие педагога</u> в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях и др. (не более 40 б. за критерий)	- международный, федеральный уровень -региональный уровень -муниципальный уровень -уровень образовательного учреждения	4 3 2 1
13.	<u>Заочные результаты участия педагога</u> в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях и др. (не более 100 б. за критерий)	- <u>международный, федеральный уровень:</u> 1 место, гран-при 2 место 3 место - <u>региональный уровень:</u> 1 место, гран-при 2 место 3 место	4 3 2 3 2 1
14.	<u>Очное участие педагога</u> в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях и др. (не более 20 б. за критерий)	- международный, федеральный уровень -региональный уровень -муниципальный уровень -уровень образовательного учреждения	4 3 2 1
15.	<u>Очные результаты участия педагога</u> в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях и др.	- <u>международный, федеральный уровень:</u> 1 место, гран-	10

		при 2 место 3 место	9 8
		- <u>региональный уровень:</u> 1 место, гран- при 2 место 3 место - <u>муниципальный уровень:</u> 1 место, гран- при 2 место 3 место	7 6 5 4 3 2
16.	Наличие личного сайта / блога (с постоянно обновляемой информацией о деятельности объединения)	- да	5
17.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно–воспитательном процессе	-наличие случаев травматизма (за каждый случай по результатам расследования)	-50
18.	Ведение документации, установленной локальными нормативными актами	- ведение документации с нарушениями требований, установленных локальными нормативными актами учреждения, несвоевременная подача отчетов (за каждый случай)	-50
19.	Трудовая дисциплина	-нарушение правил ВТР (за каждый случай)	-50
20.	Поощрения педагога за участие в очных мероприятиях	- международный, федеральный уровень -региональный уровень -муниципальный уровень -уровень образовательного учреждения	10 8 6 4
21.	Поощрения педагога за участие в заочных мероприятиях (не более 20 б. за критерий)	- международный, федеральный уровень -региональный уровень -муниципальный уровень -уровень образовательного учреждения	4 3 2 1
ИТОГО:			

Примечание:

1. В критериях и показателях учитывается деятельность объединения и педагога в соответствии с профилем и программой работы объединения.
2. В случае результативного участия обучающихся или педагогов в заочных и очных конкурсах к баллам за критерии «участие» добавляются соответствующие баллы по критериям «результаты участия»