

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детский экологический центр»
муниципального образования городской округ Ялта Республики Крым**

Согласовано:

Председатель ППК

_____ Ю.А. Никифорова

Принято на общем

собрании коллектива

Протокол № 3 от 23.08.2023 г.

Утверждаю:

Директор МБУДО «ДЭЦ»

_____ Ж.Ю. Точенюк
Приказ № 95 от 23.08.2023

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ НАЧИСЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

работникам Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детский экологический центр»
муниципального образования городской округ Ялта Республики Крым

г.Ялта

I. Общие положения

Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский экологический центр» муниципального образования городской округ Ялта Республики Крым (далее - Положение), регулирует правоотношения в сфере оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 21, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский экологический центр» муниципального образования городской округ Ялта Республики Крым (далее – МБУДО «ДЭЦ»), постановление Администрации города Ялта Республики Крым от 08.06.2023 № 3520 - п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных МБУДО «ДЭЦ» в муниципальном образовании городской округ Ялта Республики Крым, в новой редакции».

1.3. Положение определяет единый подход к установлению выплат стимулирующего характера за качественный результат труда, а также поощрительных выплат работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский экологический центр» муниципального образования городской округ Ялта Республики Крым (далее - работники, учреждения).

1.4. Данное положение предусматривает систему оплаты труда, учитывающую количественные и качественные показатели выполнения работниками функциональных обязанностей.

1.5. В настоящем Положении используются следующие определения:

- педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

- молодой специалист – педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению;

- тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работников организации за исполнение трудовых (должностных) обязанностей, определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам МБУДО «ДЭЦ», занятым на работах с

вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников МБУДО «ДЭЦ», к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

- социальные выплаты – выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление.

1.6. Целью данного положения является регулирование процесса установления и выплаты стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работником учреждения. Оно направлено на повышение мотивации к труду и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Ялты.

1.8. Фонд оплаты труда МБУДО «ДЭЦ», формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организациям, осуществляющих образовательную деятельность из бюджета муниципального образования городской округ Ялта Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

1.9. В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, технологических, финансовых, информационных материально-технических).

Индикатор представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании отчетов, статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора), устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности учреждения.

II. Компенсационные выплаты

2.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» относятся:

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

2.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,

при:

- выполнении работ различной квалификации;
- совмещении профессий (должностей);
- расширении зон обслуживания;
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.1.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права и указаны в Таблице 1.

Таблица 1.

РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Выплата компенсационного характера	Условия выплаты	Цель	Основания для применения (нормативный правовой акт)	Наименование должности	Размер выплаты
1	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	По результатам специальной оценки условий труда, в повышенном размере согласно ст.147 Трудового Кодекса Российской Федерации	Предоставление гарантий и компенсаций работнику, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором	Уборщик служебных помещений	4%
2	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:					

2.1	при выполнении работ различной квалификации	Выполнение работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации	В целях привлечения работников к работам различной квалификации	Трудовой кодекс РФ, ст. 150		Труд работника оплачивается по работе более высокой квалификации
2.2	при совмещении профессий (должностей)	Устанавливается за совмещение профессий (должностей)	В целях выполнения наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности)	Трудовой кодекс РФ, ст. 60.2, ст. 151	Работники учреждения	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
2.3	расширении зон обслуживания; увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором	Устанавливается работнику за дополнительную работу по такой же профессии (должности), осуществляемую путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности)	В целях выполнения наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы	Трудовой кодекс РФ, ст. 60.2, ст. 151	Работники учреждения	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
2.4	сверхурочной работе	Работа за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, сверх установленной учебной нагрузки	Привлечение работника к работе сверх рабочего времени или учебной нагрузки для выполнения важных и срочных работ	Трудовой кодекс РФ, ст. 99, ст. 152	Работники учреждения	Оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или

						Трудовым договором. 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 Российской Федерации.
2.5	работе в ночное время	Устанавливается работнику за работу в ночное время	В целях привлечения работников на работу в ночное время	Трудовой кодекс РФ, ст. 96, ст.154, п.5.6 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2021-2023 годы, п.5.2.6 СОГЛАШЕНИЯ между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020гг.	Работники учреждения	40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время
2.6	работе в выходные и нерабочие праздничные дни	Работа в выходные и праздничные дни	В целях привлечения работников на работу в выходные и праздничные дни	Трудовой кодекс РФ, ст. 153	Работники учреждения	не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день

						<p>производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</p> <p>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.</p>
--	--	--	--	--	--	--

2.1.3. Размеры надбавок за специфику работы указаны в таблице 2.

Таблица 2.

Виды деятельности и категории работников	Размер процента повышения, %
1. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки)	25
2. Работа педагогического работника, связанная с заведованием учебным кабинетом, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (применяется на норму часов)	20
3. Педагогам дополнительного образования, педагогам психологам, преподавателям и концертмейстерам детских школ искусств за	15

реализацию программ общеразвивающей и предпрофессиональной направленности (применяется по факту нагрузки)	
4.Методистам за методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса (применяется на ставку работы)	15

Надбавки за специфику работы устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников МБУДО «ДЭЦ», на основании приказа директора.

2.1.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

III. Стимулирующие выплаты

3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных образовательных организациях Республики Крым в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных образовательных организациях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам МБУДО «ДЭЦ» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

3.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

3.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей директора, руководителей структурных подразделений организации

(Приложение 2), осуществляющей образовательную деятельность по согласованию с профсоюзной организацией.

Конкретный размер надбавки за интенсивность определяется в абсолютном размере и указан в Таблице 3. Порядок установления выплаты (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02) указан в приложении 1.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

Таблица 3.

Размеры надбавки за интенсивность

№ п/п	Наименование	Размер надбавки
1.	Интенсивность и напряженность работы	До 3000 руб.
2.	Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации, осуществляющей образовательную деятельность	До 3000 руб.
3.	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 3000 руб.
4.	Качественное и в срок выполнение поручений руководителя	До 3000 руб.
5.	Степень сложности и важности выполнения поставленных задач	До 3000 руб.
6.	Уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление	До 2000 руб.
7.	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств: - Российской Федерации, -Республики Крым; -Почетной грамоты городского совета;	7% 5% 4%

	-Почетной грамоты Департамента образования и молодежной политики Администрации города Ялта; -Почетной грамоты Профсоюза работников образования (к юбилею работника). Примечание: надбавка назначается в процентах от оклада ежемесячно с 01 сентября текущего года на учебный год (с 01 сентября по 31 августа). При назначении надбавки учитываются награды, полученные за период с 01 сентября предыдущего календарного года по 31 августа текущего календарного года. При наличии нескольких наград в периоде надбавка назначается за более высокую награду.	2% 1%
8.	Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника	До 3000 руб.

6.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей директора, руководителей структурных подразделений МБУДО «ДЭЦ» (приложение 2) по согласованию с профсоюзной организацией МБУДО «ДЭЦ».

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

Размеры премии за высокие результаты работы указаны в таблице 4.

Таблица 4.

Размеры премии за высокие результаты работы

№ п/п	Наименование	Размер премии, руб.
1.	Стабильно высокие показатели результативности работы	до 3000
2.	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	До 1000
3.	Применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе	до 3000
4.	Сложность выполняемой работы	до 3000

6.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей директора, руководителей структурных подразделений организации, осуществляющей образовательную деятельность по согласованию с профсоюзной организацией работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и

качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

6.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей директора, руководителей структурных подразделений МБУДО «ДЭЦ» (приложение 3) по согласованию с профсоюзной организацией работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения муниципального задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального задания, утвержденных учредителем.

Выплата премии за образцовое выполнение муниципального задания производится в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Ялты. Конкретный размер премии за образцовое выполнение муниципального задания определяется в процентах от должностного оклада работника (без учета повышений), в соответствии с количеством набранных баллов:

- до 8 % - работникам, набравшим 50 баллов;
- до 10 % - работникам, набравшим 60 баллов;
- до 12 % - работникам, набравшим 70 баллов;
- до 15 % - работникам, набравшим 80 баллов.

Порядок установления выплаты указан в приложении 1.

6.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам, директору МБУДО «ДЭЦ», заместителям директора, заведующим отделами (по педагогической деятельности) за:

- наличие ученой степени;
- наличие ученого звания;
- за наличие квалификационной категории педагогических работников;
- за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий.

а) Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) и указан в Таблице 5.

Таблица 5.

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, %
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	15 %
первая категория	10 %

б) Работникам МБУДО «ДЭЦ», устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) надбавки за наличие ученой степени и ученого звания:

- при наличии ученой степени кандидата наук – 3 %;
- при наличии ученой степени доктора наук – 5 %;
- при наличии ученого звания «доцент» - 7 %;
- при наличии ученого звания «профессор» - 10%.

Основаниями для выплат надбавок за наличие ученой степени и ученого звания являются: для руководителя – приказ отраслевого (функционального) органа Администрации города Ялта, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующей организации; для остальных работников – приказ (распоряжение) МБУДО «ДЭЦ», изданный директором, при наличии подтверждающих документов, представленных работником.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие ученой степени, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие ученого звания, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

в) Работникам МБУДО «ДЭЦ», к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных и правительственных наград, почетных званий:

1) в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки):

- работникам, имеющим государственные и (или) правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия) Российской Федерации, СССР, Союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю деятельности организации;
- работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, начинающиеся со слов «Народный...», «Заслуженный...»; спортивные звания международного класса – при условии соответствия профилю деятельности организации;

2) в размере 10 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы)

платы (тарифной ставки):

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник...», производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности МБУДО «ДЭЦ», а педагогическим работникам – при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почетный работник», - профилю деятельности организации;
- работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности МБУДО «ДЭЦ».

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

Основанием для назначения является:

- для руководителя МБУДО «ДЭЦ», - приказ отраслевого (функционального) органа Администрации города Ялта, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующей организации;
- для его заместителей, главного бухгалтера, прочих работников – приказ (распоряжение) руководителя МБУДО «ДЭЦ», изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.;

6.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, осуществляющей образовательную деятельность, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

1) 6.2.3.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности в размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 5 %;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 10 %;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 15 %.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о

наименовании организации, осуществляющей образовательную деятельность, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет –3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет –7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет –10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы, поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании организации, осуществляющей образовательную деятельность, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

6.2.4. Премииальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы за месяц устанавливается в соответствии с показателями эффективности деятельности работников, представленных в приложении 4.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников

используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации, осуществляющей образовательную деятельность (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Размеры премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда на основании отчетов (приложение 5) по согласованию с представительным органом работников в абсолютном размере в соответствии с количеством набранных баллов.

Расчёт размера выплат стимулирующего характера.

$C_6 = \text{СУМ}_{\text{с.в.}} / K_6$, где

C_6 - денежный вес 1 балла;

$\text{СУМ}_{\text{с.в.}}$ - сумма стимулирующих выплат, выделенных на учреждение в данном месяце;

K_6 -количество баллов всех сотрудников по категориям, согласно критериям оценки.

Размер стимулирующей части Фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих выплат « $\text{СУМ}_{\text{с.в.}}$ » делится на итоговое количество баллов всех сотрудников по МБУДО «ДЭЦ» «К6». В результате получается денежный вес в рублях каждого балла « C_6 ». Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику школы

рассчитывается по формуле:

$$CB = C_6 \times B$$

CB-ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

C_6 -денежный вес одного балла;

B-количество баллов сотрудника.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Порядок установления премиальных выплат по итогам работы указан в приложении 1.

Стимулирующие выплаты подразделяются на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени.

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в МБУДО «ДЭЦ»).

Приложение 1
к Положению о порядке и условиях
начисления стимулирующих
выплат работникам МБУДО «ДЭЦ»

Порядок установления выплат стимулирующего характера.

1. Распределение выплат стимулирующего характера работникам МБУДО «ДЭЦ» проводится Комиссией, утвержденной приказом директора.
2. Полномочия комиссии.
 - 2.1. Основной задачей комиссии является оценка результативности и эффективности профессиональной деятельности работников МБУДО «ДЭЦ» за определенный период (месяц, квартал, год).

2.2. Функции комиссии:

- оценивает выполнение показателей эффективности деятельности работников, согласно представлений членов администрации МБУДО «ДЭЦ»;
- оформляет решение комиссии протоколом;
- распределяет средства к премированию по образовательному учреждению;
- рассматривает спорные вопросы от работников по показателям эффективности.

2.3. Механизм распределения выплат стимулирующего характера устанавливается на основе балльной оценки по показателям эффективности деятельности работников за предыдущий период (месяц, квартал, год).

2.3.1. Комиссией производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов работников по каждой категории. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников и определяется итоговое количество баллов по каждой категории работников МБУДО «ДЭЦ».

2.3.1.1. В случае совмещения работником двух должностей подсчет баллов ведется по каждой должности отдельно.

2.3.2. Размер стимулирующей части Фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих выплат делится на итоговое количество баллов по каждой категории работников МБУДО «ДЭЦ». В результате получается денежный вес 1 балла в рублях каждой категории работников.

2.3.3. Денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника и получается размер поощрительных выплат по результатам труда каждому работнику.

3. Основанием для оценки результативности и качеств профессиональной деятельности работников служат отчеты работников и представления членов администрации МБУДО «ДЭЦ».

3.1. Отчет - способ фиксирования результатов своей деятельности работником, один из инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития, объективной оценки его компетентности на основании утвержденных показателей эффективности.

3.1.1. Отчет (Приложение 5) на бумажных и (или) электронных носителях заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности.

3.2. Представление членов администрации МБУДО «ДЭЦ» (Приложение 2, Приложение 3 и Приложение 6).

4. Порядок работы комиссии.

4.1. Состав комиссии утверждается приказом директора МБУДО «ДЭЦ» сроком на один год. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. В состав комиссии входят: заместитель директора по УВР, председатель профкома, представители педагогических работников и обслуживающего персонала. Комиссия состоит не менее, чем из 4 человек. Комиссия возглавляется председателем, избранным сроком на один год, который контролирует работу комиссии, грамотное и своевременное оформление документации. Время и место заседания комиссии назначается председателем комиссии. Секретарь комиссии обеспечивает информирование членов комиссии о дате очередного заседания. Заседание проводит председатель комиссии, а при его отсутствии – заместитель председателя комиссии. Общее руководство деятельностью комиссии осуществляет председатель комиссии. Заседание комиссии является правомочным при участии в нем не менее двух третей от общего числа ее членов. Решение комиссии принимается простым большинством голосов от числа членов комиссии, участвующих в заседании, в случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании комиссии.

4.2. Работники передают заведующим отделами отчеты, содержащие результаты деятельности не позднее 23 числа текущего месяца.

5. Комиссия проводит на основе полученных представлений оценку результативности деятельности работников. Результаты Комиссии оформляются Протоколом, который подписывают все члены комиссии, участвующие в заседании.

5.1. После 25 числа отчетного периода протокол заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат подается директору на его основании издается приказ, который передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

5.2. В случае несогласия работника МБУДО «ДЭЦ» с приказом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

5.3. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение.

5.4. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения.

5.5. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

5.6. Выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время.

6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Ялта на основании приказа директора, согласно Протокола Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и по согласованию с представительным органом работников.

7. Основанием для уменьшения или отмены выплат стимулирующего характера является низкое качество выполнения должностных обязанностей. Основания для уменьшения или отмены выплат стимулирующего характера указаны в таблице 1:

Таблица 1.

Основания для отмены выплаты

№ п/п	Исполнительная дисциплина (при невыполнении требований и несвоевременным исполнением видов работ (все или частично баллы аннулируются)	Размер
1.	Несоблюдение санитарно-гигиенических условий во время проведения занятий (режимом проветривания, качеством освещения, состоянием помещения), наличие объективных замечаний со стороны администрации, родителей, обучающихся	10%
2.	Нарушение графика работы, режима занятий, расписания, самовольное изменение, отмена или перенос времени и места занятий, опоздание, уход с рабочего места)	100%
3.	Несвоевременная сдача требуемой администрацией центра аналитической, финансово-отчетной документации, нарушение требований к их составлению	20%
4.	Несоблюдение работником условий выполнения требований охраны труда, техники безопасности, правил антитеррористической безопасности, санитарных норм и правил, правил противопожарной безопасности	100%
5.	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	100%
6.	Несвоевременное выполнение распоряжений и требований администрации МБУДО «ДЭЦ»	100%
7.	Наличие обоснованных письменных отрицательных отзывов, жалоб со стороны участников образовательного процесса	100%

Ф.И.О. работника	
Должность	

Наименование выплаты	Виды выплат		Размер выплаты	Всего
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Надбавка за интенсивность труда	Интенсивность и напряженность работы (до 3000 руб.)		
		Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации, осуществляющей образовательную деятельность (до 3000 руб.) *		
		Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (до 3000 руб.)**		
		Качественное и в срок выполнение поручений руководителя (до 3000 руб.)		
		Степень сложности и важности выполнения поставленных задач (до 3000 руб.)		
		Уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление (до 2000 руб.)		
		Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств: - Российской Федерации (7%); - Республики Крым (5%); - Почетной грамотой городского совета (4%); - Почетной грамоты Департамента образования и молодежной политики Администрации города Ялта;(2%) - Почетной грамотой Профсоюза работников образования (к юбилею) (1%)		
		Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника (до 3000 руб.)		
	Премия за высокие результаты работы	Стабильно высокие показатели результативности работы (до 3000 руб.)		
		Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (до 1000 руб.)		
		Применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе (до 3000 руб.)		
		Сложность выполняемой работы (до 3000 руб.)		
	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	ЗА:		

Приложение 3
к Положению о порядке и условиях
начисления стимулирующих
выплат работникам МБУДО «ДЭЦ»

СОГЛАСОВАНО Председатель ПК _____ Ю.А. Никифорова « ____ » _____ 202_г.	Автор представления (Ф.И.О.):	
	Должность:	
	Подпись	
	Дата представления:	

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ работнику
МБУДО «ДЭЦ»:
премия за образцовое выполнение муниципального задания

за _____ 20__ г.

 месяц

Ф.И.О. работника	
Должность	

Критерии	Показатели	Индикаторы	Расчет показателя	Источники	Кол-во баллов
<i>Показатели объема муниципальной услуги (работы)</i>					
Реализация дополнительных общеразвивающих программ	Сохранность контингента обучающихся	(N*100)/P, где N-число занимающихся детей на конец отчетного периода; P-число детей запланированных по учебному плану.	100%	По результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации	10
			Более 100%		20
<i>Показатели качества муниципальной услуги (работы)</i>					
Качество образовательного процесса	Освоение дополнительной общеразвивающей программы	Доля обучающихся, осваивающих дополнительную общеразвивающую программу	100%	По результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации	20
	Результативность участия в муниципальных, региональных, всероссийских и международных мероприятиях	Доля детей ставших победителями и призерами муниципальных, региональных, всероссийских и международных мероприятий	10% Более 10%	Грамоты, Дипломы, приказы	10 20
	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся	Доля родителей (законных представителей) удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	85% Более 85 %	По результатам анкетирования	10 20
				МАХ:	80

Приложение 4
к Положению о порядке и условиях
начисления стимулирующих
выплат работникам МБУДО «ДЭЦ»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____ Ю.А. Никифорова
« ____ » _____ 2023г.

**Показатели эффективности деятельности работников МБУДО «ДЭЦ»
Педагоги дополнительного образования.**

№ п/п	Направления	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Вес индикатора
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	1.1. Научно-исследовательская и проектная деятельность учащихся	Наличие обучающихся, занимающихся исследовательской, проектной, соревновательной деятельностью по направлению ДО	Имеется Не имеется	5 0
		1.2. Участие в групповом или индивидуальном учебном (социальном) проекте обучающихся	Наличие зарегистрированного участия обучающихся (объединения) в групповом или индивидуальном учебном (социальном) проекте обучающихся	Имеется Не имеется	5 0
		1.3. Проведение экскурсионных или экспедиционных программ	Участие обучающихся в экскурсионных или экспедиционных программах	Имеется Не имеется	5 0
2	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы МБУДО «ДЭЦ»	2.1. Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса и качества результатов деятельности	1. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Разовое Систематическое (в течение года), за каждую группу (балл действует на протяжении полугодия)	5 10
			2. Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. (баллы по мероприятиям суммируются и учитываются по итоговым приказам)	Уровень мероприятий:	
				1. МБУДО «ДЭЦ»: -наличие участников; -наличие победителей или призеров	5 10

				2.Муниципальный: -наличие участников; -наличие победителей или призеров	5		
					10		
				3.Республиканский: -наличие участников; -наличие победителей или призеров.	10		
					15		
				4.Всероссийский: -наличие участников; -наличие победителей или призеров	15		
					20		
				3. Дополнительный объемный фактор работы	1.Превышение плановой численности обучающихся из расчета 1 ставка-80 человек (по педагогической нагрузке)	15	
					Реализация двух и более дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ	15	
				2.2. Обеспечение доступности качественного образования	Организация работы с детьми с особыми потребностями в образовании (детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми оставшимися без попечения родителей, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации)	Охват учащихся с ограниченными возможностями здоровья	15
						Наличие детей, требующих повышенного педагогического внимания	15
						Качество адаптированной программы и воспитательной (индивидуальной) работы	15
				2.3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Реализация и проведение мероприятий по профилактике вредных привычек и правонарушений (лекции, беседы и т.д.)	За каждое мероприятие	5
						Проведение совместных мероприятий с родителями (совещание, встреча, собрание, совместные занятия, походы и т.п.)	5
						Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством оказываемой услуги (по результатам опроса)	10
					Позитивная динамика отзывов детей и родителей (законных представителей) и персонала организации, осуществляющей		

				образовательную деятельность на профессиональную деятельность педагога дополнительного образования	
		2.4. Создание элементов образовательной инфраструктуры	Организация и реализация работ по оформлению учебных помещений (класса, кабинета). Оформление стенда, тематической выставки	За каждый вид работы	5
3	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	3.1. Развитие учебно-методического комплекса	Разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов, в том числе в электронном виде дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы	Наличие разработанных материалов в истекшем периоде по уровню сложности	30
		3.2. Результативность участия педагога дополнительного образования в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, имеющих профессиональное значение	Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня (балл за всероссийский уровень устанавливается на учебный год, за региональный уровень на полугодие, за муниципальный уровень-единоразово)	Всероссийский уровень: -Сертификат (диплом) участника;	15
				-Диплом победителя, призера, лауреата.	30
				Региональный уровень: -Сертификат (диплом) участника;	10
				-Диплом победителя, призера, лауреата.	20
				Муниципальный уровень: -Сертификат (диплом) участника;	5
				-Диплом победителя, призера, лауреата.	10
3.3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых занятий. Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах	За каждое мероприятие (Копии выступлений)	10		
3.4. Осуществление сетевого партнерства и сотрудничества в реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы	Совместная деятельность с организациями различного уровня (образовательные организации, музеи, библиотеки, научно-исследовательские институты)	Работа в рамках договора о сотрудничестве	15		
3.5. Экспертная деятельность по профилю деятельности	Работа в качестве члена жюри, эксперта в конкурсах, фестивалях, выставках и иных формах.	За каждый вид экспертной деятельности	10		

		3.6. Выполнение поручений администрации, работа в комиссии	Работа в качестве председателя или члена комиссии	За работу в 1 комиссии, за выполнение поручения	10
4	Дополнительный критерий	Исполнительская дисциплина	Своевременность и качество составления документации	Своевременная сдача	5
				Не своевременная сдача	-5
			Своевременная и качественная работа в системе Навигатор	Качественное выполнение документации	10
				Своевременная сдача	5
				Не своевременная сдача	-5
Ведение электронного журнала в системе Навигатор	10				
Загрузка информации и заполнение разделов в системе Навигатор	15				
5	Организация физкультурно-оздоровительной работы	Организация и участие в летнем оздоровлении обучающихся учреждения	Разработка летней общеобразовательной программы для каникулярного времени	За каждый документ	10
			Проведение мероприятий с обучающимися учреждения в летний период (краткосрочные программы, пленэры, экскурсии, конкурсы, мастер-классы и т.д.)	За каждое мероприятие	10

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Направление	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Вес индикатора
1	Полнота реализации муниципального задания	1.1. Динамика (положительная / отрицательная) выполнения муниципального задания на предоставление услуги дополнительного образования для обучающихся от 5 до 18 лет	Организация работы по повышению охвата обучающихся в возрасте от 5 до 18 лет общеобразовательными общеразвивающими дополнительными программами по состоянию на октябрь и февраль. Баллы учитываются постоянно в полугодии до следующего периода.	Положительная	10
				Отрицательная	-10
		1.2. Организация физкультурно-оздоровительной работы	Организация каникулярного отдыха и занятости обучающихся (организация и проведение)	При наличии	10

2	Создание условий для эффективности деятельности образовательного учреждения	2.1. Взаимодействие с надзорными органами	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие предписания	15
		2.2. Взаимодействие с родителями	Отсутствие фактов нарушения прав участников образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	15
		2.3. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Организация и проведение опросов населения об удовлетворенности качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	За каждый опрос	10
		2.4. Использование в работе информационно-коммуникационные технологии (Интернет ресурсы, презентации, др.)	Доля специалистов и педагогов, использующих в работе информационно-коммуникационные технологии (Интернет-ресурсы, презентации, др.) для подготовки раздаточного материала и сопровождения элементов занятия, контроля и учета знаний обучающихся (электронные журналы в т.ч.), социальные сети	До 50 %	10
				Свыше 50 %	15
2.5. Работа с локальными актами	Создание и обновление локальных нормативных документов	За каждый документ	10		
3	Уровень качества профессиональной деятельности педагогических работников	3.1. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе. Наставничество.	Наличие авторских публикаций в периодической печати, выполненных в отчетный период сотрудниками, курируемыми заместителем, заведующим отделом	При наличии в истекший период	10
			Динамика уровня квалификационной подготовки педагогических работников	Стабильная	5
				Положительная	10
			Наличие наставнических пар	При наличии	10
			Выступление педагогических работников и администрации, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), проведение открытых занятий (мастер-классов)	За каждое мероприятие (Копии выступлений)	10
		Наличие педагогов, принявших участие в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах педагогического мастерства		За каждое мероприятие (Копии итоговых приказов, заявок на участие)	10
3.2. Экспертная деятельность по профилю деятельности	Работа в качестве эксперта по региональной экспертизе дополнительных общеобразовательных программ в системе	При наличии	20		

			Навигатор		
			Работа в качестве члена жюри, комиссии, эксперта в конкурсах, фестивалях, выставках и иных формах.	За каждое мероприятие	10
4	Повышение информационной открытости	4.1. Доступность и открытость информации об образовательном учреждении	Организация «Дней открытых дверей»	По факту проведения мероприятий	10
			Наличие действующего официального сайта образовательного учреждения с периодичностью обновления информации не менее 2 раз в месяц	Обновления сайта не менее 2 раз в месяц	15
			Организация деятельности по администрированию сайта и официальных страниц МБУДО «ДЭЦ»	За ведение сайта, официальной страницы в соцсетях	20
		4.2. Представление опыта образовательного учреждения на мероприятиях различных уровней	Личные выступления, доклады, публикации, информационные материалы, др.	Муниципальный Республиканский Всероссийский	10 15 20
			Организация и проведение на базе учреждения конференций, семинаров, др.	За каждое мероприятие	20
			Представление опыта образовательного учреждения на телевидении, СМИ	За каждую личную публикацию и выступление	25

Заместитель директора. Начальник Гурзуфского отделения

№ п/п	Направление	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Вес индикатора
1	Полнота реализации муниципального задания	1.1. Динамика (положительная / отрицательная) выполнения муниципального задания на предоставление услуги дополнительного образования для обучающихся от 5 до 18 лет	Организация работы по повышению охвата обучающихся в возрасте от 5 до 18 лет общеобразовательными общеразвивающими дополнительными программами по состоянию на октябрь и февраль. Баллы учитываются постоянно в полугодии до следующего периода.	Положительная	10
				Отрицательная	-10
		1.2. Реализация дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ на базе образовательного учреждения	Организация работы по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ по договорам сотрудничества	За каждую реализованную программу	10

		1.3. Организация физкультурно-оздоровительной работы	Организация каникулярного отдыха и занятости обучающихся (организация и проведение)	За каждое мероприятие (походы, экскурсии, фестивали и пр.)	10
2	Эффективность организации деятельности	2.1. Участие обучающихся в различных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, сессиях, турниров и других массовых мероприятиях	Проведение муниципальных этапов Республиканских и Всероссийских мероприятий	За каждое мероприятие За участие обучающихся МБУДО «ДЭЦ» в муниципальных этапах конкурсов различного уровня	2
				Наличие призеров	5
			Участие команды в Республиканских, Всероссийских, международных мероприятий	Мероприятия республиканского уровня: Участие обучающихся	5
				Наличие призеров	10
				Мероприятия Всероссийского, международного уровня: Участие обучающихся	10
		Наличие призеров	15		
		2.2. Организация работы отдела	Выполнение планов работы Гурзуфского отделения	Выполнение плана	10
2.3. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	Организация и проведение мероприятий по профилактике правонарушений и отсутствия вредных привычек у несовершеннолетних	Факт проведения мероприятия в истекшем периоде	10		
3	Создание условий для эффективности деятельности образовательного учреждения	3.1. Взаимодействие с надзорными органами	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие предписания	15
		3.2. Взаимодействие с родителями	Отсутствие фактов нарушения прав участников образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	15
		3.3. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Организация и проведение опросов населения об удовлетворенности качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	За каждый опрос	10

		3.4.Использование в работе информационно-коммуникационные технологии (Интернет ресурсы, презентации, др.)	Доля специалистов и педагогов, использующих в работе информационно-коммуникационные технологии (Интернет ресурсы, презентации, др.) для подготовки раздаточного материала и сопровождения элементов занятия, контроля и учета знаний обучающихся	До 50 % Свыше 50 %	10 15
		3.5.Работа с локальными актами	Создание и обновление локальных нормативных документов	За каждый документ	5
4	Уровень качества профессиональной деятельности педагогических работников	4.1. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе.	Динамика уровня квалификационной подготовки педагогических работников	Стабильная Положительная	5 10
			Выступление педагогических работников и администрации, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), проведение открытых занятий (мастер-классов)	За каждое мероприятие (Копии выступлений)	10
			Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах педагогического мастерства	За каждое мероприятие (Копии итоговых приказов или заявок)	10
		4.2. Экспертная деятельность по профилю деятельности	Работа в качестве члена жюри, комиссии, эксперта в конкурсах, фестивалях, выставках и иных формах.	За каждое мероприятие	10
5	Повышение информационной открытости	5.1. Доступность и открытость информации об образовательном учреждении	Организация «Дней открытых дверей»	По факту проведения мероприятий	10
			Наличие действующего официального сайта образовательного учреждения с периодичностью обновления информации не менее 2 раз в месяц	Обновления сайта не менее 2 раз в месяц	15
			Организация деятельности по администрированию сайта, образовательного информационного пространства «СФЕРУМ» и официальных страниц МБУДО «ДЭЦ»	За ведение сайта, официальной страницы в соцсетях	20
		5.2. Представление опыта образовательного учреждения на мероприятиях различных уровней	Личные выступления, доклады, публикации, информационные материалы, др.	Муниципальный Республиканский Всероссийский	10 15 20
			Организация и проведение на базе учреждения конференций, семинаров, др.	За каждое мероприятие	20
			Представление опыта образовательного учреждения на телевидении, СМИ	За каждую личную публикацию и выступление	25

Заведующий отделом

№ п/п	Направление	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Вес индикатора
1	Полнота реализации муниципального задания	1.1. Динамика (положительная / отрицательная) выполнения муниципального задания на предоставление услуги дополнительного образования для обучающихся от 5 до 18 лет	Организация работы по повышению охвата обучающихся в возрасте от 5 до 18 лет общеобразовательными общеразвивающими дополнительными программами по состоянию на октябрь и февраль. Баллы учитываются постоянно в полугодии до следующего периода.	Положительная	10
				Отрицательная	-10
		1.2. Организация физкультурно-оздоровительной работы	Организация каникулярного отдыха и занятости обучающихся (организация и проведение)	За каждое мероприятие (поход, экскурсия, фестиваль и пр. по отделу)	10
2	Эффективность организации деятельности	2.1. Участие обучающихся в различных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, сессиях, турниров и других массовых мероприятиях	Проведение муниципальных этапов Республиканских и Всероссийских мероприятий	За каждое мероприятие	10
				За участие обучающихся МБУДО «ДЭЦ» в муниципальных этапах конкурсов различного уровня	10
				Наличие призеров	15
				Мероприятия республиканского уровня: Участие обучающихся	15
		Наличие призеров	20		
		Мероприятия Всероссийского, международного уровня: Участие обучающихся	20		
		Наличие призеров	25		
	2.2. Организация работы отдела	Выполнение планов работы отделов	Выполнение плана	10	

		2.3.Реализация социокультурных проектов (социальные проекты, научное общество, территориальное отделение МАН и пр.)	Организация и проведение работы по созданию и функционированию проектов, обществ территориального отделения	При наличии (создании, участии)	30
3	Создание условий для эффективности деятельности образовательного учреждения	3.1. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Организация и проведение опросов населения об удовлетворенности качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	За каждый опрос	10
		3.2.Работа с локальными актами	Создание и обновление локальных нормативных документов	За каждый документ	10
		3.3.Организация работы по подготовке отчетов и мониторингов по направленностям отдела, базы данных, в том числе базы данных педагогических кадров	Подготовка материалов мониторингов	За каждый документ, в зависимости от сложности	15-20
		3.5.Организация работы в системе Навигатор	Заполнение разделов, своевременное внесение информации в систему Навигатор.	Своевременная и качественная работа в системе Навигатор.	15
4	Уровень качества профессиональной деятельности педагогических работников	4.1. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе.	Динамика уровня квалификационной подготовки педагогических работников отдела	Стабильная Положительная	5 10
			Выступление педагогических работников и администрации, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), проведение открытых занятий (мастер-классов)	За каждое мероприятие (Копии выступлений.)	10
			Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах педагогического мастерства по отделу	За каждое мероприятие (Копии итоговых приказов или заявок)	10
		4.2. Экспертная деятельность по профилю деятельности	Работа в качестве члена жюри, комиссии, эксперта в конкурсах, фестивалях, выставках и иных формах.	За каждое мероприятие	10
5	Повышение информационной открытости	5.1. Доступность и открытость информации об образовательном учреждении	Организация деятельности по наполнению сайта или страниц в соцсетях с периодичностью обновления информации не менее 2 раз в месяц	Обновления сайта не менее 2 раз в месяц	15
			Администрирование сайта или страниц в соцсетях	За ведение сайта (страниц соцсетей)	20

	5.2. Представление опыта образовательного учреждения на мероприятиях различных уровней	Выступления, доклады, публикации, информационные материалы, др. (личные)	Муниципальный Республиканский Всероссийский	10 15 20
		Организация и проведение на базе учреждения конференций, семинаров, др.	За каждое мероприятие	10
		Представление опыта образовательного учреждения на телевидении, СМИ	За каждую личную публикацию и выступление	25

Методист

№ п/п	Направление	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Вес индикатора
1	Повышение качества результатов деятельности	1.1. Взаимодействие с общеобразовательными учреждениями	Организация совместных мероприятий с образовательными учреждениями - по реализации туристско-краеведческих и экскурсионных мероприятий; - по научно-исследовательской деятельности учащихся; - по экологической направленности.	За каждое мероприятие	5
		1.2. Эффективность методической работы с педагогическими кадрами	Организация мероприятий учреждения и участие в организации и проведении муниципальных этапов Республиканских конкурсов	За каждое мероприятие	10
			Методическое сопровождение дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, в том для участия в конкурсе программ	За каждый документ	10
			Разработка диагностических материалов, сценариев, регламента соревнований, конкурсов для использования в образовательном процессе	Наличие оформленных и используемых педагогами материалов	10
			Создание и обновление локальных нормативных документов	За каждый документ	5
			Обобщение опыта работы педагогов. Наличие и использование обобщенных материалов по распространению и обобщению педагогического опыта (открытых занятий, мастер-классов, выступлений на	За каждый документ	10

			конференциях, семинарах, педагогических советах). Количество материалов, пополнивших методический фонд учреждения		
			Организация и проведение мониторинга оценки качества и результативности образовательного процесса	Наличие аналитических материалов	10
2	Совершенствование профессиональной компетентности	Проведение открытых мероприятий	Уровень: -МБУДО «ДЭЦ» -муниципальный; -республиканский.	За каждое мероприятие	5 10 15
		Создание условий для эффективности деятельности образовательного учреждения	Выступление, доклады на конференциях, семинарах, курсах повышения квалификации, круглых столах, проведение мастер-классов	За каждое мероприятие	10
		Публикации, информационные материалы, др.	Уровень: -сайт МБУДО «ДЭЦ», СМИ; -Муниципальный; -Республиканский; -Всероссийский	Публикация	5 10 15
		Личное участие в профессиональных конкурсах, смотрах, конференциях, фестивалях и др.	Уровень: -Муниципальный; -Республиканский; -Всероссийский (балл за всероссийский уровень устанавливается на учебный год, за региональный уровень на полугодие, за муниципальный уровень-единоразово)	За каждое мероприятие (Копии планов семинаров, конференций и т.п.)	10
				Наличие дипломов, грамот	15
Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри конкурсов, комиссиях	Уровень: -МБУДО «ДЭЦ»; -Муниципальный; -Республиканский;	За каждое мероприятие (Копии планов семинаров, конференций, приказов и т.п.)	5 10 15		
3	Уровень профессиональной культуры и исполнительской дисциплины	Качество ведения документации	Участие в разработке, корректировке и дополнении: - годового плана работы; - системы оценки качества образования	За каждый документ	5
			Своевременность и качество подготовки отчетов, справок и других материалов	Выполнение в срок подготовки и сдачи документов;	5
				Качество подготовки документов;	10

				Качество ведения электронной отчетности;	10
		Информационные банки, базы данных учреждения	Создание новых и поддержка действующих информационных банков:	Поддержка действующих создание новых	10
4	Общественная работа	Участие в волонтерском движении	Создание волонтерских отрядов	За организацию и проведение работы, согласно плану	20
			Проведение различных благотворительных, экологических акций и т.п.	За каждое мероприятие	10

Педагог-организатор

№ п/п	Направление	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Вес индикатора
1	Эффективность подготовки, организации и проведения массовых мероприятий	Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся; организация активного отдыха обучающихся	Проведение массовых мероприятий различного уровня	Мероприятия МБУДО «ДЭЦ»	5
				Муниципальные (муниципальные этапы Республиканских и Всероссийских конкурсов)	10
			Методическое обеспечение массового мероприятия	Оформленный пакет документов (план подготовки, положение, сценарий, аналитические материалы о проведении мероприятия, регистрационные листы, информация о пресс-релизе или итогах мероприятия в СМИ и др.) в истекшем периоде	10
			Результативность участия в социальных проектах и акциях	Наличие заявок, благодарностей, дипломов, грамот об участии в акциях и проектах	20
			Отсутствие замечаний по качеству и своевременной поэтапной работе при организации мероприятий педагогом-организатором ежемесячно (при наличии мероприятий)	Отсутствие замечаний	10

			Организация и участие в летнем оздоровлении обучающихся учреждения	Организация и проведение акций, проектов, экспедиций, профильных тематических смен, тематических площадок	15
2	Повышение качества результатов деятельности	Взаимодействие с общеобразовательными учреждениями	Организация совместных мероприятий с образовательными учреждениями вне рамок годового плана: -по реализации туристско-краеведческих и экскурсионных мероприятий; -по научно-исследовательской деятельности учащихся; - по экологической направленности.	За каждое мероприятие	15
3	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	3.1. Развитие учебно-методического комплекса	Разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов к дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе	Наличие разработанных материалов в истекшем периоде	10
			Самостоятельно созданный продукт, в зависимости от сложности	Программа, положение, Компьютерная презентация, видеоролик, видеозаставка и др. Самостоятельно созданный реквизит, декорации, костюмы и др. Аналитические материалы по итогам	10-25
		3.2. Результативность участия педагога-организатора в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, имеющих профессиональное значение	Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня (балл за всероссийский уровень устанавливается на учебный год, за региональный уровень на полугодие, за муниципальный уровень - единоразово)	Всероссийский уровень: -Сертификат (диплом) участника;	15
				-Диплом победителя, призера, лауреата.	20
				Региональный уровень: -Сертификат (диплом) участника;	10
				-Диплом победителя, призера, лауреата.	15
				Муниципальный уровень: Всероссийский уровень: -Сертификат (диплом) участника;	5
				-Диплом победителя, призера, лауреата.	10
3.3. Обобщение и распространение собственного	Проведение мастер-классов, открытых занятий.	За каждое мероприятие (Копии планов семинаров,	15		

		педагогического опыта	Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах	конференций и т.п.)	
		3.4. Экспертная деятельность по профилю деятельности	Работа в качестве члена жюри, эксперта в конкурсах, фестивалях, выставках и иных формах.	За каждый вид экспертной деятельности	10
		3.5. Выполнение поручений администрации-работа в комиссии	Работа в качестве председателя или члена комиссии	За работу в 1 комиссии	10
4	Общественная работа	Участие в волонтерском движении	Создание волонтерских отрядов	За организацию и проведение работы, согласно плану	20
			Проведение различных благотворительных, экологических акций и т.п.	За каждое мероприятие	10
5	Дополнительный критерий	Исполнительская дисциплина	Своевременность и качество составления документации	Своевременная сдача	5
				Качественное выполнение документации	10
			Обеспечение безопасного проведения мероприятий	Отсутствие травматизма и обоснованных жалоб участников образовательного процесса и различных служб	15

Заместитель директора по АХР

№ п/п	Направление	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Вес индикатора
1.	Повышение качества результатов деятельности	1.1. Организация деятельности обслуживающего персонала, контроль и руководство	Текущий контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно – гигиеническим состоянием здания, сооружений, классов, учебных кабинетов, иного имущества МБУДО «ДЭЦ» в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	Наличие контроля	10
			Наличие контроля за рациональным расходованием материалов и финансовых средств	Наличие контроля	10
			Наличие своевременно заключенных договоров	Наличие договоров	15
			Своевременность мероприятий по инвентаризации	Качественно и в срок проведенная инвентаризация	10
		1.2. Обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда и	Обеспечение соблюдения требований пожарной безопасности здания, исправность средств пожаротушения и пожарной сигнализации	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	10

		образовательного процесса	Регулярное составление актов о техническом состоянии здания не реже 2 раз в год	Наличие акта	10
			Организация безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	Своевременное и качественное выполнение работ	10
			Своевременное выполнение предписаний (составление плана мероприятий по устранению замечаний и выполнение мероприятий, согласно плану)	За устраненные замечания в предписании	10
		1.3. Эффективность деятельности	Снижение потребления энергоресурсов	Контроль за фактическим потреблением по сравнению с месяцем предыдущего года	15
2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	2.1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий для организации учебного процесса	Организация текущего ремонта	За каждое мероприятие	20
			Руководство работами по благоустройству, озеленению и уборке прилегающей территории	За каждое мероприятие	15
			Качественная подготовка к приёмке МБУДО «ДЭЦ»	Отсутствие замечаний	20
			Эффективная организация выполнения непредвиденных и срочных работ	Непредвиденный ремонт	20
		Срочные аварийные работы		25	
2.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса	Создании материальной базы учебных кабинетов и подсобных помещений	За каждое мероприятие	20		
3.	Личное участие работника в производственном процессе и процессе обучения	Инициатива работника по совершенствованию методов работы	Организация и проведение мероприятий по совершенствованию работы обслуживающего персонала Участие в работе экспертных групп, комиссий, оргкомитетов	За каждое мероприятие	10
4.	Работа с документацией	Своевременность и качество составления документации	Своевременное составление документов и отчетов по направлению деятельности, противопожарной и электробезопасности в ОУ	За каждый документ	5
			Качественное составление документов и отчетов по направлению деятельности, противопожарной и электробезопасности в ОУ	За каждый документ	10

Секретарь-делопроизводитель

№ п/п	Направление	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Вес индикатора
1.	Интенсивность и высокие результаты деятельности	1.1. Организация работы с документами	Прием и первичная обработка входящих документов	Соблюдение сроков исполнения документации	5
				Оперативность, системность и качество ведения документации	5
			Обработка и отправка исходящих документов	Обеспечение контроля над своевременностью предоставления, отправления ответов, отчетов на запросы вышестоящих организаций	10
				Своевременная и оперативная обработка электронной почты	Своевременная обработка
		1.2. Ведение информационно-справочной работы	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных	Точность, своевременность и достоверность ведения базы данных	10
			Заполнение разделов в информационно-аналитических системах	За своевременность и достоверность ведения и заполнения разделов в ИАС	15
			Своевременное и качественное ведение дел по воинскому учету.	Своевременная подача информации и документов	10
2.	Повышение качества выполняемых работ	2.1. Составление и оформление документации	Качественная организация делопроизводства (своевременная подготовка приказов, исходящей документации, своевременная передача документации на подпись руководителю)	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и т.д.	15
			Ведение документации по приему и увольнению работников	Качественное ведение документации	15
		2.2. Иные показатели	Тактичное и внимательное отношение к посетителям,	Отсутствие	10

			соблюдение профессиональной этики	обоснованных жалоб	
			Работа над созданием имиджа учреждения	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	10
			Качественное и в срок выполнение поручения администрации учреждения или директора	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	10

Уборщик служебных помещений

№ п/п	Направление	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Вес индикатора
1.	Повышение качества результатов деятельности	1.1. Обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса	Надлежащее обеспечение качественной, ежедневной уборки закреплённой территории в соответствии с санитарными правилами и нормами	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	20
		1.2. Эффективность деятельности	Экономное расходование воды и электроэнергии	Фактическое потребление по сравнению с предыдущим месяцем	10
2.	Создание условий для эффективности деятельности образовательного учреждения	2.1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий для организации учебного процесса	Участие в уборке помещений, используемых для проведения мероприятий различного уровня	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	30
			Надлежащее и своевременное проведение, генеральных уборок по распоряжению руководства Учреждения (чистка входных дверей, зеркал, удаление многочисленных пятен со стен)	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	20
			Отсутствие замечаний по хранению и рациональному использованию моющих и дезинфицирующих средств	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	10
		2.2. Уровень коммуникативной культуры	Обоснованные жалобы со стороны персонала организации и участников образовательного процесса к качеству уборки (генеральной уборки) помещений, территории	Отсутствие обоснованных жалоб	10

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Направление	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Вес индикатора
1.	Повышение	1.1. Обеспечение режима	Своевременное и качественное выполнение работ по заявкам	Своевременное и	20

	качества результатов деятельности	здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса	работников МБУДО «ДЭЦ» и разовых поручений по производственной необходимости	надлежащее выполнение критерия	
		1.2.Эффективность деятельности	Экономное расходование воды и электроэнергии	Контроль за фактическим потреблением по сравнению с предыдущим месяцем	10
2.	Создание условий для эффективности деятельности образовательного учреждения	2.1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий для организации учебного процесса	Обеспечение санитарно – гигиенического состояния здания, сооружений, классов, учебных кабинетов, иного имущества МБУДО «ДЭЦ» в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	20
			Поддержание в рабочем состоянии систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, водостоков и другого оборудования, обеспечивающего нормальную работу МБУДО «ДЭЦ»	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	20
			Отсутствие замечаний по хранению и рациональному использованию материалов, инструментов	Отсутствие обоснованных жалоб	10
			Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	20

Вахтер

№ п/п	Направление	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Вес индикатора
1	Создание условий для осуществления деятельности образовательного учреждения	Выполнение правил и норм охраны труда, противопожарной защиты, антитеррористических требований, санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, норм охраны труда	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	10
		Оперативное реагирование на внештатные и чрезвычайные ситуации	Знание и четкое выполнений инструкций при возникновении ЧС (своевременное реагирование на возникшие аварийные ситуации)	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	20
		Отсутствие нарушений пропускного режима в колледже, отсутствие жалоб со стороны сотрудников, студентов	Качественная организация пропускного режима, (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения учреждения, недопущение нахождения родителей в помещениях центра во время проведения занятий и т.д.)	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	20

		Результативность деятельности	Целостность охраняемого объекта и материальных ценностей. Обеспечение сохранности материальных ценностей	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	10
		Уровень исполнительской дисциплины	Образцовое ведение журналов (учета посетителей, проверок здания и помещений, термометрии сотрудников, учета регистрации и контроля эксплуатации ультрафиолетовой бактерицидной установки, проверки тревожной кнопки и т.д.)	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	10
			Отсутствие жалоб педагогов на некачественную организацию пропускного режима детей	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	10
2	Дополнительный критерий	Качественное и своевременное выполнение работ или заданий руководителя ОУ или руководителя подразделения ОУ	Качественное выполнение разовых поручений по производственной необходимости	Своевременное и надлежащее выполнение критерия	20

Приложение 5
к Положению о порядке и условиях
начисления стимулирующих
выплат работникам МБУДО «ДЭЦ»

ФОРМА ОТЧЕТА

Ф.И.О. работника	
Подпись работника	
Дата предъявления	

№ п/п	Направления	Показатели	Критерии оценки	Индикатор выполнения критерия

Приложение 6
к Положению о порядке и условиях
начисления стимулирующих
выплат работникам МБУДО «ДЭЦ»

ФОРМЫ
представления на выплаты стимулирующего характера работнику МБУДО «ДЭЦ» по итогам работы за месяц

ФОРМА № 1 (на одного работника)

СОГЛАСОВАНО Председатель ПК Ю.А. Никифорова « ____ » _____ 202_г.	Автор представления(Ф.И.О.)	
	Должность	
	Подпись работника	
	Дата представления	

Месяц _____ 20__ год

№ п/п	Направление	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	Вес индикатора
1.					

ФОРМА № 2 (на нескольких работников одной профессиональной группы)

СОГЛАСОВАНО Председатель ПК Ю.А. Никифорова « ____ » _____ 202_г.	Автор представления(Ф.И.О.)	
	Должность	
	Подпись работника	
	Дата представления	

Месяц _____ 20__ год

№ п/п	Направление	Показатели	Критерии оценки	Индикатор	ФИО педагога дополнительного образования				
					Вес индикатора (баллы)				