

Приложение к приказу  
МБУДО «ДООспЦ» от  
И.О. ЛБ № 160.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета

Г.В. Сатаркина

31.08.2023г.

Принято на общем собрании трудового  
коллектива МБУДО «ДООспЦ»  
(протокол от 31.08.2023 №1)

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об установлении стимулирующих, компенсационных и иных выплат работникам  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования г. Владимира «Детский оздоровительно-образовательный  
(социально-педагогический) центр»

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями), постановлением главы города Владимира «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» от 01.09.2008 №3230 (с изменениями и дополнениями) и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления и размер выплат стимулирующего характера, доплат и надбавок, единовременных премий и материальной помощи работникам МБУДО «ДООспЦ» и является локальным нормативным актом МБУДО «ДООспЦ».

1.3. Данное Положение введено в целях стимулирования труда работников учреждения, достижения наилучших результатов в их профессиональной деятельности, развития творческой инициативы работников, мотивации педагогических и руководящих работников к качественным результатам труда, кадровой обеспеченности, в том числе путем создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов, повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров.

1.4. Оплата труда работника определяется по личному трудовому вкладу с учетом конечных результатов работы МБУДО «ДООспЦ» и максимальными размерами не ограничивается. Показатели средней заработной платы педагогических работников МБУДО «ДООспЦ» не могут быть ниже уровня средней заработной платы в регионе.

1.5. Расходы по оплате труда работников, включая различные виды выплат, осуществляются за счет бюджетных средств и средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения на очередной год.

1.6. Работнику, чья зарплата не достигает установленного законодательством уровня МРОТ, работодатель обязан доплатить соответствующую сумму, чтобы зарплата с ее учетом была не ниже МРОТ. Если работник трудится неполное рабочее время или является совместителем, получаемое им по итогам месяца вознаграждение может быть и ниже установленного МРОТ. При этом, подлежащая выплате сумма рассчитывается в соответствующей пропорции от МРОТ.

1.7. Виды выплат:

- компенсационного характера;
- стимулирующего характера;
- иные выплаты (материальная помощь, премии).

1.8. В целях соблюдения принципов объективности, прозрачности и всесторонней оценки эффективности деятельности сотрудников при распределении им стимулирующих выплат создается постоянно действующая комиссия. Размеры выплат определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда.

1.6 Установление выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится на основании

приказа директора МБУДО «ДООспЦ» с указанием их размера и срока установления, а также с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора;
- решения комиссии учреждения.

1.7. Премииальные выплаты устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размеры премий предельными размерами не ограничиваются.

1.8. Выплаты директору МБУДО «ДООспЦ» определяются приказом начальника управления образования и молодежной политики администрации г. Владимира в соответствии с действующим Положением «Об установлении стимулирующих, компенсационных и иных выплатах руководителям муниципальных образовательных учреждений» в пределах средств, направляемых на оплату труда.

1.9. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании.

## **II. Выплаты компенсационного характера**

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы с учетом нагрузки.

2.2. Выплаты компенсационного характера 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 (совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в размере до 12% (статья 147 ТК Российской Федерации) в соответствии с перечнем (доплаты и их размеры утверждаются приказом директора МБУДО «ДООспЦ» в зависимости от продолжительности работы в неблагоприятных условиях труда и в соответствии с протоколом заседания комиссии по аттестации рабочих мест).

Вышенеречисленные выплаты производятся по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с законодательством Российской Федерации (Трудовой кодексе РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ, регламентирующий порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда).

2.2.2. 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):

- За работу в ночное время – в размере не менее 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 06.00, статьи 149,154 ТК РФ).

- 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 доплат устанавливается директором МБУДО «ДООСПИ» по соглашению сторон, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и максимальными размерами не ограничивается.

- Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.149,153 ТК РФ). 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.

### **III. Выплаты стимулирующего характера**

3.1. Общие принципы осуществления выплат стимулирующего характера.

3.1.1. Выплаты стимулирующего характера вводятся с целью стимулирования труда работников учреждения, достижения наилучших результатов в их профессиональной деятельности.

3.1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

3.1.3. Стимулирующий фонд включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты и формируется в размере:

- не менее 20 процентов фонда оплаты труда учреждения, установленного для руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;

- не менее 30 процентов фонда оплаты труда учреждения, установленного для педагогических работников.

3.1.4. Установление показателей выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.1.5. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер. Срок установления выплат стимулирующего характера в учреждении может быть следующим:

- на один месяц;
- на три месяца;
- на одно полугодие;
- на один год.

3.1.6. Установление выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора;
- решения Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам учреждения, сформированной и утвержденной приказом директора учреждения.

3.1.7. Перечень категорий работников, которым устанавливаются стимулирующие выплаты, а также размер таких выплат определяются эффективными контрактами (дополнительными соглашениями).

3.1.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, установленных в приложениях № 1, № 2, № 3 к настоящему Положению.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность – правила определения размера вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

3.1.9. В целях создания условий для привлечения педагогических работников и кадровой обеспеченности учреждения, работодатель вправе по согласованию с представительным органом работников учреждения установить специалистам, не имеющим квалификационной категории, выплаты стимулирующего характера в виде процентной надбавки к должностному окладу на срок до двух лет.

Данная мера служит материальной поддержкой педагогических работников и учитывает требования аттестационной комиссии Министерства образования и молодежной политики Владимирской области к стажу аттестуемого для присвоения квалификационной категории.

3.1.10. Условиями для снижения или отмены выплат стимулирующего характера являются отсутствие результативности по критериям, указанным в приложении № 4 к Положению, а также наличие дисциплинарных взысканий.

3.1.11. Основанием для снижения или отмены выплаты также является:

а) освобождение от выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основной деятельности по занимаемой должности;

б) низкое качество выполнения должностных обязанностей, в т.ч.:

- нарушение трудовой дисциплины (опоздание, однократное отсутствие на рабочем месте без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению, несоблюдение сроков и качества отчетности, нарушение правил внутреннего трудового распорядка);

- несоблюдение работником норм и правил (техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, правил противопожарной и антитеррористической безопасности);

- результаты проверок деятельности;

- срыв конкурсов, конференций, семинаров, выставок и других мероприятий;

- наличие обоснованных претензий на действия работников учреждения (жалоба родителей или законных представителей несовершеннолетних; служебная записка заместителя директора по УВР или работника, назначенного приказом директора учреждения ответственным за конкретное направление работы и др.

3.2. Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

3.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда и включают в себя, в том числе:

1). Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основной деятельности по занимаемой должности:

- организация работы служб учреждения (профилактической, поддержки замещающих семей, ТИМПК и др.) - до 15%

- заведование кабинетами (сенсорной комнаты, песочной терапии и др.) - до 15%

- руководство методическим объединением, Советами, комиссиями - до 15%

- выполнение общественно-значимой работы (руководство трудовым коллективом, первичной профсоюзной организацией и др.) - до 15%

- ведение протоколов педсоветов, совещаний при директоре, комиссии по распределению стимулирующих выплат и др.); - до 20%

- формирование в установленном порядке архива учреждения - до 20%

- расширение должностных обязанностей, связанное с работой с различными информационными системами, электронными базами и программными продуктами (АИС «ЭДО», «Витрина», - до 15%

АИС «Электронный детский сад», «ПФДО», АИС «Профилактика», «Учет заявок на предоставление путевок на санаторно-оздоровительный отдых», «ТПМПК», bus.gov.ru и др.)

- организация работы в условиях эксперимента (инновационной деятельности) - до 15%
- составление сценариев культурно-досуговых мероприятий, в том числе муниципального уровня - до 10%
- работа в составе оргкомитета, жюри муниципальных конкурсов и соревнований - до 10%
- оформление зала для проведения культурно-массовых мероприятий, в том числе муниципального уровня - до 10%
- работа по подготовке фонограмм и музыкальное оформление мероприятий - до 5%
- выполнение функции модератора разделов официального сайта учреждения в информационно-коммуникационной сети Интернет. - до 15%
- иные доплаты и надбавки, утвержденные приказом директора учреждения, за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника. - до 15%

2). Выплаты за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом:

- работа на дому с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья (детьми-инвалидами) - до 20%

### 3.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания:

- «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – не более 20% за фактически отработанное время;
- «Почётный работник общего образования», «Отличник народного просвещения» – не более 10% за фактически отработанное время

б) работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «За заслуги в развитии в физической культуре и спорта», «Заслуженный работник культуры», «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» – не более 20% за фактически отработанное время;

в) кандидатам наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – не более 20% за фактически отработанное время;

г) докторам наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – не более 50% за фактически отработанное время;

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплаты производятся по каждому основанию.

3.3. Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться всем работникам учреждения, отдельно взятым работникам учреждения, либо не выплачиваться в зависимости от наличия средств в бюджете учреждения. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения выплачиваются при условии, что учреждение является для данных работников основным местом работы.

3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся одновременно с выплатой основной заработной платы работника.

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

3.6. Выплаты стимулирующего характера работникам, получающим доплату до уровня минимального размера оплаты труда в соответствии с действующим законодательством, могут не устанавливаться ввиду нецелесообразного расходования стимулирующей части фонда оплаты труда.

### **3.7. Порядок установления выплат стимулирующего характера**

3.7.1. Размер выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с критериями и показателями результативности деятельности работников МБУДО «ДООСПЦ» (приложение №1, №2, №3 к настоящему Положению).

3.7.2. В течение отчетного периода проводится мониторинг качества деятельности работников учреждения.

3.7.3. Качество деятельности различных категорий работников учреждения в ходе проведения данного мониторинга определяют следующие работники:

- директор учреждения оценивает качество работы административно-управленческого и основного персонала (заместитель по УВР, заведующий отделом, главный специалист), работников, занимающих должности специалистов (специалист по кадрам, делопроизводитель и др.);

- заместители директора по учебно-воспитательной работе оценивают качество работы педагогических работников учреждения (по курируемым направлениям деятельности);

- начальник хозяйственного отдела оценивает качество работы вспомогательного персонала.

3.7.4. Выплаты стимулирующего характера руководящим работникам, специалистам и служащим учреждения, работникам, занимающим общепрофессиональные должности, устанавливаются в процентах от ставки заработной платы (должностного оклада) в соответствии с критериями и показателями



результативности деятельности работников МБУДО «ДООспИ» согласно приложению № 1 к Положению.

3.7.5. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются в баллах в соответствии с критериями и показателями результативности деятельности работников МБУДО «ДООспИ» согласно приложению № 2 к Положению.

3.7.6. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются в виде процентной надбавки к должностному окладу сроком до двух лет в соответствии с критериями и показателями результативности деятельности работников МБУДО «ДООспИ» согласно приложению № 3 к Положению.

3.7.7. Отчетным периодом для проведения мониторинга качества деятельности педагогических работников является месяц. Результативность работы оценивается в срок до 10 числа текущего месяца за предыдущий месяц.

3.7.8. В течение отчетного периода должностные лица, указанные в пункте 3.7.3. настоящего Положения проводят мониторинг качества деятельности работников учреждения и в соответствии с критериями определяют размер стимулирующих выплат в процентах от должностного оклада либо в полученных педагогическими работниками баллах.

Результаты мониторинга деятельности работников учреждения обсуждаются на заседании комиссии по установлению стимулирующих выплат (далее-Комиссия).

3.7.9. Состав Комиссии утверждается приказом директора учреждения.

3.7.10. Число членов Комиссии учреждения составляет не менее пяти человек.

3.7.11. Комиссия должна быть представлена в следующем составе:

- председатель Комиссии,
- члены Комиссии, которые назначаются из состава работников учреждения;
- секретарь Комиссии, который назначается из состава работников

учреждения.

3.7.12. В случае возникновения вопросов, требующих соответствующей квалификации, Комиссия вправе привлекать для участия в ее работе независимых экспертов (консультантов).

3.7.13. Комиссия проводит свои заседания в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.7.14. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников доводится директором учреждения до сведения членов Комиссии.

3.7.15. На ежемесячных заседаниях члены Комиссии рассматривают результаты мониторинга деятельности педагогических работников учреждения и в ходе обсуждения определяют общее количество баллов, полученных работниками учреждения в отчетном периоде.

3.7.16. Стимулирующие выплаты в рублях для каждого педагогического работника определяются по следующей формуле:  $СВ_{п} = Б_{п} \times Ц_{п}$ , где  $СВ_{п}$  - стимулирующие выплаты педагогических работников,

$Б_{п}$  - количество баллов, набранных педагогическим работником,

$Ц_{п}$  - цена одного балла.

Цена одного балла определяется по формуле:  $P_{\text{н}} = CФ_{\text{н}}/ОБ_{\text{н}}$ , где

$P_{\text{н}}$  – цена одного балла,

$CФ_{\text{н}}$  - месячная стимулирующая часть фонд оплаты труда педагогических работников,

$ОБ_{\text{н}}$  - общее количество баллов, набранное всеми педагогическими работниками.

3.7.17. Размер выплат стимулирующего характера для конкретного работника определяется путем умножения стоимости 1 балла в рублях на количество полученных работником баллов, фиксируется в протоколе заседания Комиссии, который оформляет секретарь комиссии и подписывают председатель и секретарь Комиссии.

3.7.18. Иштатным педагогическим работникам при совмещительстве должностей баллы начисляются по каждому направлению деятельности отдельно.

3.7.19. Каждому педагогическому работнику выдается лист результативности с указанием перечня критериев стимулирования по форме согласно приложению № 5 к Положению. Работник рассматривает перечень и ежемесячно определяет показатели своей деятельности, проставляет баллы за предыдущий месяц и до 10 числа текущего месяца лично передает лист результативности курирующему заместителю директора по УВР.

С листом результативности работник предоставляет копии материалов, подтверждающих качество и результативность его деятельности (копии дипломов, сертификатов и др.)

3.7.20. Комиссия ежемесячно, до 15 числа рассматривает представленные педагогическими работниками листы результативности, имеет право корректировать количество баллов, о чем доводит до сведения работника.

3.7.21. Решение о стимулирующих выплатах принимается в соответствии с п.3.7.3. настоящего Положения, а также на основании решения Комиссии. Директор учреждения издает приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, на основании которого производятся выплаты стимулирующего характера и единовременные премии работникам учреждения. В данном приказе отражается список работников, получающих выплаты стимулирующего характера, их размер (в процентах от должностного оклада или баллах), период действия выплат и основания осуществления данных выплат в соответствии с п. 1.4 настоящего Положения.

Специалист по кадрам обеспечивает ознакомление с приказом каждого работника под роспись.

3.7.22. В случае, если работник находился в отпуске (ежегодном, административном, учебном, по уходу за ребенком до 3-х лет) и (или) был нетрудоспособен в течение части отчетного периода, выплаты стимулирующего характера выплачиваются ему пропорционально отработанному времени.

#### **IV. Премирование**

4.1. Единовременное премирование работников учреждения может производиться в следующих случаях:

- за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности, неучтенных в критериях, применимых к отдельно взятым должностям.

- за выполнение срочных и важных заданий, непредвиденных работ;
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с лучшим результатом;
- за выдвижение и активное участие в реализации творческих идей в области образования;
- по итогам работы за определенный период, за подготовку к новому учебному году;
- в связи с праздничными юбилейными датами;
- за предотвращение и устранение аварийных и чрезвычайных ситуаций.

4.2. При премировании по итогам работы учитываются:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в инновационной деятельности;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период, в соответствии с критериями и показателями эффективности работы.

4.3. Разовое премирование сотрудников может производиться в связи:

- юбилейными датами (юбилейными датами считаются 50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет);
- праздничными датами (День учителя, Международный женский день, День защитника Отечества и др.).

4.4. Размер премий может быть установлен как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении. Выплата производится на основании приказа директора учреждения (по результатам заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.5. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных и учебных отпусков;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- повышения квалификации.

4.6. Не премируются сотрудники:

- имеющие дисциплинарное взыскание;
- виновные в ухудшении качества работы в пределах своих должностных обязанностей;
- систематически допускающие нечеткое исполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, поручений руководства.

4.7. При увольнении работника по собственному желанию он лишается права получения премии по итогам работы за соответствующий период.

4.8. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и др.

## У. Иные выплаты

5.1. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

Ситуации, при которых выплачивается материальная помощь:	Выплата производится
- в связи со смертью близких родственников (супруг(а), дети, родители)	единовременно
- в связи с наступлением других важных событий (бракосочетание при вступлении в брак первый раз, рождение ребёнка)	единовременно
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами	единовременно
- в связи трудным материальным положением (при представлении подтверждающих документов)	при наступлении случая, но не более 2-х раз в год
- если зарплата сотрудника не достигает уровня МРОТ	не более 3-х раз в год
- в связи с праздничными и памятными датами, профессиональными событиями	единовременно

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является личное заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.3. Выплата материальной помощи утверждается приказом директора учреждения и производится в пределах установленного фонда оплаты труда.

**Перечень  
критериев и показателей оценки результативности и эффективности  
деятельности руководящих работников, специалистов и служащих МБУДО  
«ДООснЦ», а также работников, занимающих  
общеотраслевые должности**

№ п/п	Критерий	Размер выплаты
<b>1.</b>	<b>Критерии оценки результативности деятельности работников МБУДО «ДООснЦ», занимающих должности заместителя директора по УВР</b>	
1.1.	Активное участие в разработке локальных актов, регламентирующих деятельность учреждения	до 10%
1.2.	Качественное выполнение мероприятий контрольно-инспекционной деятельности, ведение постоянного мониторинга деятельности работников учреждения.	до 10%
1.3.	Качество организации работы по курируемым направлениям деятельности (с учетом показателей выполнения установленного учреждению муниципального задания)	до 10%
1.4.	Оперативное решение нестандартных и внеплановых ситуаций	до 5%
1.5.	Высокое качество выполняемых работ в области управления педагогическими системами	до 10%
1.6.	Эффективное разрешение конфликтных, спорных ситуаций, возникающих как в коллективе, так и с клиентами учреждения	до 10%
1.7.	Инициативность, конструктивные предложения по совершенствованию деятельности и развитию учреждения	до 15%
1.8.	Участие в инновационной деятельности, внедрение новых форм работы	до 10%
1.9.	Привлечение внебюджетных средств, укрепление материально-технической базы учреждения	до 10%
1.10.	Отсутствие жалоб и претензий со стороны получателей услуг	до 10%
<b>2.</b>	<b>Критерии оценки результативности деятельности работников МБУДО «ДООснЦ», занимающих должности заведующего отделом</b>	
2.1.	Сложность и напряженность работы	100-200
2.2.	Своевременная подготовка проектов локальных актов, отчетных документов по направлениям деятельности отделов.	5-10
2.3.	Контроль за соблюдением требований по ведению электронных баз данных (по компетенции отдела)	20-50%
2.4.	Уровень исполнительской дисциплины в структурном подразделении	50-100%
2.5.	Отсутствие обоснованных замечаний и (или) предписаний органов государственного (муниципального) контроля (надзора)	до 30%
2.6.	Внесение предложений по совершенствованию работы отдела, инициативность в вопросах организации различных мероприятий	10-30%
2.7.	Эффективное разрешение конфликтных, спорных ситуаций, возникающих как в коллективе, так и с клиентами учреждения	до 10%
2.8.	Эффективная организация работы отдела	30-100%
2.9.	Привлечение внебюджетных средств, укрепление материально-технической базы учреждения	10%
2.10.	Отсутствие замечаний и жалоб со стороны получателей услуг.	10%
<b>3.</b>	<b>Критерии оценки результативности деятельности работников МБУДО</b>	

	<b>«ДООспЦ», занимающих должности начальника отдела</b>	
3.1.	Сложность и напряжённость работы	100-200%
3.2.	Исполнение функций и полномочий контрактного управляющего (осуществление закупок, в том числе заключения контрактов и договоров). Своевременное осуществление закупок товаров, работ, услуг в соответствии с действующим законодательством, составление отчетной документации в сфере закупок.	100%
3.3.	Обеспечение и контроль за сохранностью материальных ценностей, соблюдение порядка учета и списания основных средств и материальных запасов.	50-100%
3.4.	Оперативность в принятии решений по устранению аварийных ситуаций.	50-100%
3.5.	Своевременная и качественная подготовка локальных актов учреждения, отчетных документов, инструкций по направлениям деятельности отдела	100-150%
3.6.	Эффективность работы в области охраны труда, обеспечения пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, ГО и ЧС, своевременность проведения тематических инструктажей и обучения работников.	50-100%
3.7.	Привлечение внебюджетных средств, укрепление материально-технической базы учреждения	10%
3.8.	Уровень исполнительской дисциплины	50-100%
3.9.	Отсутствие замечаний и жалоб со стороны получателей услуг.	10%
3.10.	Высокий уровень эффективности работы младшего обслуживающего персонала.	30-50%
<b>4.</b>	<b>Критерии оценки результативности деятельности работников МБУДО «ДООспЦ», занимающих должности главного специалиста, специалиста по кадрам, делопроизводителя, ведущего юриста-консультанта</b>	
4.1.	Эффективная организация труда (оперативность, системность и качество)	30-100%
4.2.	Сложность и напряжённость работы	100-300%
4.3.	Своевременное и безошибочное ведение документооборота, включая качество подготовки проектов локальных актов учреждения и отчетных документов.	100-200%
4.4.	Оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства	30-100%
4.5.	Эффективное и безошибочное ведение баз данных по направлениям деятельности	20-90%
4.6.	Отсутствие жалоб и претензий со стороны получателей услуг	10%
4.7.	Своевременное информирование работников учреждения, получателей услуг по вопросам в пределах своей компетенции	20-50%
4.8.	Высокая исполнительская дисциплина	30-100%
4.9.	Качественное выполнение обязанностей по обеспечению сохранности документов, неукоснительное исполнение правил архивного хранения документов.	40-60%
4.10	Внесение в пределах своей компетенции предложений по совершенствованию работы, инициативность в вопросах организации различных мероприятий, оформления интерьеров помещений и др.	10-30%
<b>5.</b>	<b>Критерии оценки деятельности работников МБУДО «ДООспЦ», занимающих должность «Вахтер»</b>	
5.1.	Высокое качество выполняемых работ в области обеспечения контрольно-пропускного режима и общественного порядка	100-150%
5.2.	Своевременное реагирование и оповещение должностных лиц учреждения в случае возникновения аварийной либо чрезвычайной	30-50%

	ситуации. Использование специальных средств, выполнение возложенных обязанностей при организации эвакуации людей из здания учреждения.	
5.3.	Обеспечение сохранности имущества учреждения, недопущение несанкционированного выноса имущества.	50-70%
5.4.	Своевременное и качественное ведение журналов, связанных с контрольно-пропускным режимом.	10-30%
5.5.	Уровень исполнительской дисциплины, культуры поведения и этики общения с работниками и получателями услуг учреждения. Отсутствие замечаний и жалоб.	50-150%
5.6.	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей.	30-50%
<b>6.</b>	<b>Критерии оценки деятельности работников МБУДО «ДООспЦ», занимающих должности «Рабочий по комплексному обслуживанию здания»</b>	
6.1	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закреплённом участке работы.	150-200%
6.2.	Уровень исполнительской дисциплины, культуры поведения и этики общения с работниками и получателями услуг учреждения. Отсутствие замечаний и жалоб.	50-150%
6.3	Обеспечение бесперебойной работы систем водо, тепло, электроснабжения	100-150%
6.4.	Обеспечение надлежащего хранения и использования инструментов и инвентаря	50-100%
6.5.	Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей.	30-50%
6.6.	Оперативное устранение аварийных и иных чрезвычайных ситуаций	50-100%
<b>7.</b>	<b>Критерии оценки деятельности работников МБУДО «ДООспЦ», занимающих должности «Дворник», «Уборщик служебных помещений»</b>	
7.1	Стабильно высокое качество уборки закреплённых помещений и (или) территории учреждения. Содержание помещений и (или) территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиП	150-250%
7.2	Увеличение объёма выполняемой работы (большой объём снега, листьев, замена отсутствующего работника)	100-150%
7.3	Неукоснительное соблюдение правил охраны труда и техники безопасности	50-100%
7.4	Обеспечение надлежащего хранения и использования инструментов и инвентаря, чистящих и моющих химических средств	30-50%
7.5	Уровень исполнительской дисциплины, культуры поведения и этики общения с работниками и получателями услуг учреждения. Отсутствие замечаний и жалоб.	50-150%
7.6.	Оперативное устранение аварийных и иных чрезвычайных ситуаций	50-100%

**Перечень критериев и показателей результативности деятельности педагогических работников МБУДО «ДООспЦ», которым установлена квалификационная категория**

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1.	<b>Выполнение индивидуального средне-месячного показателя муниципального задания:</b>	
	- реализация дополнительных общеразвивающих программ	1
	- психолого-педагогическое консультирование	1
2.	<b>Участие в инновационной деятельности</b> (на основании локального акта МБУДО «ДООспЦ», управления образования, министерства образования и молодежной политики и др. )	
	- на муниципальном уровне	1
	- на региональном уровне	2
	- на федеральном уровне	1-3 (в зависимости от степени участия)
3.	<b>Представление опыта работы учреждения педагогическому сообществу</b> (выступления на семинарах, форумах, конференциях, в СМИ, вебинарах):	
	- на уровне ОО	1
	- на муниципальном уровне	2
	- на региональном уровне	3
	- на Всероссийском уровне	5
4.	<b>Публикации статей, методических разработок в печатных изданиях</b> (в сборниках, журналах и т.п.):	
	- на муниципальном уровне	1
	- на региональном уровне	2
	- на всероссийском уровне	3
	- на международном уровне	4
5.	<b>Обобщение передового педагогического опыта:</b>	
	- на уровне ОО	2
	- на муниципальном уровне	5
	- на региональном уровне	10
6.	<b>Работа с сайтом, социальными сетями учреждения:</b>	
	- разработка контент-плана и проверка материалов	1
	- подготовка материалов в соцсети согласно контент-плану	1 (не более 3-х публикаций в месяц)
	- краткая информация в повестную ленту	0,5 (не более 3 публикаций в месяц)
	- видеоролики (взгляд изнутри)	2



	- видеозаписи	4
	- подготовка публикации на сайте	1 (за каждый материал)
	- разработка авторской статьи	2
	- подбор тематических материалов	0,5
	- предоставление материалов для публикации на сайт, написанные несколькими авторами (статьи, методические разработки и др.) По факту публикации.	0,5 (каждому автору)
	- за лучшую публикацию по результатам аналитики социальных сетей ВКонтакте (отчет по сообществу ДООсн Ц ВК за месяц)	2
7.	<b>Участие в мероприятиях по повышению родительской компетентности:</b>	
	- проведение 2 обязательных родительских собраний (очно/дистанционно)	1/0,5
	- проведение родительского собрания свыше нормы (очно/дистанционно)	1/0,5 (за каждое собрание)
	- руководство родительским клубом	1
	- выступление (очно/материал в записи, презентация)	1/0,5
	- сложность и напряженность (при численности участников родительского собрания свыше 70 чел.)	1 (за каждое собрание)
	- проведение общегородского родительского собрания (очно/дистанционно)	3/1
8.	<b>Участие в профессиональных конкурсах (очное):</b>	
	- на уровне ОО	3
	- на муниципальном и региональном уровне	5
	- на всероссийском, международном уровнях	10
9.	<b>Профессиональная активность</b>	
	- участие в мероприятиях ГИМЦ (за каждое мероприятие):	
	- пассивное участие	0,5
	- активное участие	1
	- участие в конкурсах, викторинах, тестировании, вебинарах, проводимых в сети интернет. Учитываются сертификаты обучающихся вебинаров, напрямую связанные с профессиональной деятельностью, продолжительностью свыше 2-х обучающих часов	0,5 (за каждое мероприятие, но не более 4-х мероприятий)
	- публикация материалов на профессиональных сайтах, с обязательной активной ссылкой на сайт ДООсн Ц:	
	- до двух публикаций	0,5
	- свыше двух публикаций	1
	- разработка проектов, конкурсных материалов и т.п (сетевых, на получение гранта, для участия МБУДО «ДООсн Ц» в конкурсах Всероссийского уровня и др.)	3
	- участие в проведении единых дней профилактики, межведомственных профилактических операций	1-3
	- работа в составе жюри, рабочей группы, оргкомитета по подготовке и проведению мероприятий (по факту проведенного мероприятия при согласовании с	1-3

	курирующим заместителем директора по УВР)	
	- участие в программе «Наставничество» (по приказу):	1
	- сопровождение педагогической практики студентов	2
10.	<b>Участие в оказании платных услуг:</b>	
	- индивидуальная работа	1
	- групповая работа (по факту оказания)	2
	- сохранность контингента (для групповых занятий)	1
	- оказание услуг в востребованное получателями время (начало консультаций или занятий с 17.00)	1
	- оказание 4-х и более индивидуальных консультаций	1
11.	<b>Разъездной характер работы (от 3-х выездов), разрывной рабочий день</b>	1
12.	<b>Внеплановые мероприятия, проведенные в отчетный период:</b>	
	- мероприятия охранно-защитной деятельности	1-2
	- выход по запросу в ОО на основании приказа МБУДО «ДООснЦ»	1
13.	<b>Получение поощрений (почетная грамота, благодарность, благодарственное письмо):</b>	
	- регионального уровня (Министерство образования и молодежной политики, администрация ВО, Законодательное Собрание ВО)	3
	- муниципального уровня (администрация г. Владимира, Горком профсоюза, управление образования и молодежной политики)	2
	- на уровне ДООснЦ и ГИМЦ	1
	- от других учреждений (СОШ, ДОУ и т.п.)	0.5
14.	<b>Участие в исследовательской деятельности (не менее 500 респондентов)</b>	
	- организация, проведение, подведение итогов, представление результатов исследования	3
	- участие в обработке результатов	1
15.	<b>Разработка и представление (в т.ч. по запросам образовательных организаций):</b>	
	- образовательной программы	3
	- авторской программы (при наличии рецензии)	5
	- цикла занятий	2
	- положения о проведении конкурса	2
	- порядка проведения акции	1
	- занятий (при наличии плана-конспекта)	1 (за каждое занятие)
16.	<b>Участие в работе городской службы медиации</b>	
	- подготовка детей-волонтеров	2

	- участие в разрешении конфликтных ситуаций	2
	- выступление на семинарах, круглых столах	1
17.	Выполнение поручений администрации учреждения, не входящих в круг основных обязанностей	1-3
18.	Оформление тематических выставок, стендов	0,5
19.	<b>Работа с отдельными категориями детей (дети с ОВЗ, дети-инвалиды, дети, состоящие на различных видах учета, опекаемые дети, дети раннего возраста (от 0 до 3))</b>	
	- за коррекционно-развивающую работу с 1 категорией детей	1
	- за коррекционно-развивающую работу с 2 и более категориями детей	2
	- количество детей, с которыми проводилась коррекционно-развивающая работа, до 4-х человек в месяц	1
	- количество детей, с которыми проводилась коррекционно-развивающая работа, от 5 до 10 человек в месяц	2
	- количество детей, с которыми проводилась коррекционно-развивающая работа, свыше 10 человек в месяц	3
20.	<b>Результативность участия педагогов и обучающихся в конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях:</b>	
	- на уровне учреждения	1
	- на муниципальном и региональном уровне	2
	- на всероссийском уровне	4
21.	<b>Участие в привлечении внебюджетных средств, развитии социального партнерства, укреплении материально-технической базы</b>	
	- привлечение внебюджетных средств, участие в укреплении материально-технической базы	2
	- привлечение социальных партнеров	2
22.	Удовлетворённость родителей (законных представителей) качеством предоставляемой услуги (оценивается по анкетам обратной связи)	1
23.	<b>Проведение обследования и подготовка психолого-педагогических заключений (по запросу органов опеки и попечительства, судебных органов, КДЦиЗП, Управления образования и ОО)</b>	
	- до 2-х заключений	1
	- от 3-х до 5-ти заключений	2
	- свыше 5 заключений	3
24.	Сохранность контингента воспитанников (обучающиеся по ДООП, замещающие семьи, находящиеся на сопровождении, родительский клуб, подростковый клуб, тренинговые группы)	1

25.	Участие в работе первичной профсоюзной организации, совета трудового коллектива (за исключением председателя ППО, СТК).	0,5
26.	Эффективность работы в дистанционном формате (оценивается при наличии локального акта о переходе на дистанционный режим работы)	0,5-3
27.	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности	1-3
	<b>ИТОГО за отчетный период</b>	Сумма баллов

Подпись, дата \_\_\_\_\_

**Перечень критериев и показателей результативности  
деятельности педагогических работников МБУДО «ДООспЦ»,  
не имеющих квалификационной категории**

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются в процентном соотношении от должностного оклада в следующем размере:

- от 230% до 270% - педагогическим работникам МБУДО «ДООспЦ», которым не установлена квалификационная категория, независимо от стажа педагогической работы;

- от 80% до 100% - педагогическим работникам МБУДО «ДООспЦ», имеющим статус «молодой специалист».

№ п/п	Критерий	Размер выплаты
1.	Эффективная организация труда	30-50%
2.	Сложность и напряжённость работы	до 50%
3.	Уровень исполнительской дисциплины	до 50%
4.	Удовлетворённость родителей (законных представителей) качеством предоставляемой услуги. Отсутствие замечаний и жалоб.	50%
5.	Соблюдение требований в области охраны труда, обеспечения пожарной безопасности, антитеррористической защищённости и др.	10%
6.	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте учреждения, в социальной сети «ВКонтакте»	20%
7.	Участие в мероприятиях по информационно-просветительской поддержке родителей (законных представителей)	10-30%
8.	Участие в рассмотрении конфликтных ситуаций в ОО, в работе городской службы медиации	30%
9.	Профессиональная активность, инициативность в вопросах организации различных мероприятий и др.	до 30%
10.	Участие в работе первичной профсоюзной организации, совета трудового коллектива	10%

Приложение №4  
к Положению об установлении стимулирующих,  
компенсационных и иных выплат работникам МБУДО  
«Детский оздоровительно-образовательный  
(социально-педагогический) центр»

**Перечень критериев,  
являющихся основанием для снижения размера стимулирующих выплат  
педагогическим работникам МБУДО «ДООспЦ»**

№ п/п	Критерий	Максимально допустимое количество баллов
1.	Невыполнение установленного муниципального задания (оценивается за месяц, с учетом нахождения специалиста в отпуске, на больничном листе, плановых курсах повышения квалификации и иных обстоятельств) : - при невыполнении от 81% до 100%; - при невыполнении от 50%- 80%	-2 балла -1 балл
2.	Невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению, несоблюдение сроков и качества отчетности, нарушение правил внутреннего трудового распорядка);	до 3- х баллов
3.	Несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, правил противопожарной и антитеррористической безопасности;	до 3- х баллов
4.	По результатам проведенных проверок деятельности, включая мероприятия внутри учрежденческого контроля (за полученные замечания, допущенные нарушения);	до 3- х баллов
5.	Наличие обоснованных претензий на действия работников учреждения (жалоба родителей или законных представителей несовершеннолетних): - устное замечание - письменное обращение	1 балл 2 балла
6.	Срыв публикаций в рамках утвержденного контент-плана по социальным сетям Центра	2 балла
7.	По другим основаниям, по инициативе администрации	по решению комиссии

Приложение №5  
к Положению об установлении стимулирующих,  
компенсационных и иных выплат работникам МБУДО  
«Детский оздоровительно-образовательный  
(социально-педагогический) центр»

**«Лист оценки результативности и эффективности деятельности педагогических работников  
МБУДО «ДООспЦ» с 1 сентября 2023 года**

Отчетный период \_\_\_\_\_

(месяц)

ФИО педагога, должность \_\_\_\_\_

Выполнение муниципального задания в отчетный период \_\_\_\_\_

(кол-во чел/час., кол-во консультаций)

№ п/п	Критерий	Максимальное кол-во баллов (по положению)	Самооценка (в баллах)	Подтвержде-ние	Оценка комиссии
1.	Участие в инновационной деятельности (по приказу управления образования, департамента образования) - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	1 2 1-3 (в зависимости от степени участия)			
2.	<b>Представление опыта работы учреждения педагогическому сообществу (выступление на семинарах, форумах, конференциях, в СМИ, вебинарах):</b>				
	- на уровне ОО	1			
	- на муниципальном уровне	2			
	- на региональном уровне	3			
	- на Всероссийском уровне	5			
3.	<b>Публикации статей, методических разработок в печатных изданиях(в сборниках, журналах и т.п.):</b>				
	- на муниципальном уровне	1			
	- на региональном уровне	2			
	- на всероссийском уровне	3			
	-на международной уровне	4			
4.	<b>Обобщение передового педагогического опыта:</b>				
	- на уровне ОО	2			
	- на муниципальном уровне	5			
	- на региональном уровне	10			
5.	<b>Работа с сайтом учреждения, с социальными сетями учреждения</b>				
	-Разработка контент-плана и проверка материалов	1			
	-Подготовка материалов в соцсети: -подготовка согласно контент-плану	1 — не более 3-х публикаций в месяц 0,5 (не более 3 публикаций в месяц)			
	-краткая информация в новостную ленту	2			
	-видеоролики(взгляд изнутри) - видеозаписи	4			
	Работа с сайтом учреждения: публикация на сайте	1(за каждый материал)			
	новостная лента	0,5			

	авторская статья подбор тематических материалов	2 0,5			
	- предоставление материалов для публикации на сайт, написанные несколькими авторами (статьи, методические разработки и др.) По факту публикации.	0,5 (каждому автору)			
	-за лучшую публикацию по результатам аналитики социальных сетей центра ВКонтакте (отчет ВК за месяц)	1			
6.	<b>Участие в мероприятиях по повышению родительской компетентности:</b>				
	- проведение 2 обязательных родительских собраний (очно/дистанционно)	1/0,5			
	- проведение родительского собрания свыше нормы (очно/дистанционно)	1/0,5 (за каждое собрание)			
	- родительский клуб: руководство, выступление (очно/материал в записи, презентация)	1 1/0,5			
	сложность и напряженность (при численности участников родительского собрания свыше 70чел.)	1 (за каждое собрание)			
	- проведение общегородского родительского собрания (очно/дистанционно)	3/1			
7.	<b>Участие в профессиональных конкурсах (очное):</b>				
	- на уровне ОО	3			
	- на муниципальном и региональном уровне	5			
	- на всероссийском уровне и международном	10			
8.	<b>Профессиональная активность:</b>				
	-участие в мероприятиях ГИМЦ	0,5 – пассивное участие, 1 балл - активное участие (за каждое мероприятие)			
	- участие в конкурсах, викторинах, тестировании, вебинарах, проводимых в сети интернет. Учитываются сертификаты обучающих вебинаров, напрямую связанные с профессиональной деятельностью, свыше 2-х обучающих часов	0,5 (за каждое мероприятие, но не более 4-х мероприятий)			
	- публикация материалов на профессиональных сайтах, с обязательной активной ссылкой на сайт ДООСНЦ:	0,5			
	- до двух публикаций	1			
	- свыше двух публикаций	3			
	- разработка проектов, конкурсных материалов и т.п (сетевых, на получение гранта, для участия МБУДО «ДООСНЦ» в конкурсах Всероссийского уровня и др.)	3			
	-участие в проведении единых дней профилактики, межведомственных профессиональных операциях	1-3			
	- участие в работе жюри	1-2			
	-участие в рабочих группах по подготовке различных мероприятий ( по факту проведенного мероприятия при согласовании с куратором рабочей группы)	1-3			
9.	-участие в программе «Наставничество» (по приказу);	1			
	- сопровождение педагогической практики	2			



	студентов				
10.	<b>Участие в оказании платных услуг:</b> - индивидуальная работа - групповая работа (по факту оказания)	1 2			
	Сохранность контингента (для групповых занятий)	1			
	Оказание услуг в востребованное получателями время (начало консультаций или занятий с 17.00)	1			
	Оказание 4-х и более индивидуальных консультаций	1			
11.	Разъездной характер работы (от 3-х выездов), разрывной рабочий день	1			
12.	Внеплановые мероприятия, проведенные в отчетный период: - мероприятия охранно-защитной деятельности - выход по запросу в ОО на основании приказа МБУ ДЦО ДЦООспЦ	1-2 1			
13.	<b>Получение поощрений</b> (почетная грамота, благодарность, благодарственное письмо) <b>разного уровня:</b>				
	- регионального уровня (департамент образования, администрация ВО, Законодательное Собрание ВО)	3			
	- муниципального уровня (управление образования, администрация г. Владимира, Горком профсоюза)	2			
	- на уровне ДЦООспЦ и ГИМЦ	1			
	- от других учреждений (СОШ, ДЦОУ и т.п.)	0,5			
14.	<b>Участие в исследовательской деятельности (не менее 500 респондентов)</b>				
	- организация, проведение, подведение итогов, представление результатов исследования	3			
	- участие в обработке результатов	1			
15.	<b>Разработка и представление (в т.ч. по запросам образовательных организаций):</b>				
	- образовательной программы	3			
	- авторской программы (при наличии рецензии)	5			
	- цикла занятий	2			
	- положений о проведении конкурса	2			
	- порядка проведения акции	1			
	- занятий (при наличии плана-конспекта)	1 (за каждое занятие)			
16.	<b>Участие в работе городской службы медиации</b>				
	- подготовка детей-волонтеров	2			
	- участие в разрешении конфликтных ситуаций	2			
	- выступление на семинарах, круглых столах	1			
17.	Выполнение поручений администрации учреждения, не входящих в круг основных обязанностей	1-3			
18.	Оформление тематических выставок, стендов	0,5			
19.	Работа с отдельными категориями детей (дети с ОВЗ, дети-инвалиды, дети группы риска, дети, состоящие на различных видах учета, опекаемые дети, дети раннего возраста (от 0 до 3))	1 балл за работу с одной категорией 2 балла за 2 и более категорий			
20.	Работа с отдельными категориями детей (дети с ОВЗ, дети-инвалиды, дети группы риска, дети, состоящие на различных видах учета, опекаемые дети, дети раннего возраста (от 0 до 3))	1 балл до 4 человек в месяц 2 балла от 5 до 10 человек в месяц 3 балла свыше			

		10 человек в месяц			
21.	<b>Результативность участия педагогов и обучающихся в конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях:</b>				
	- на уровне учреждения	1			
	- муниципального и регионального уровня	2			
	- всероссийского уровня	4			
22.	<b>Участие в привлечении внебюджетных средств, развитии социального партнерства, укреплении материально-технической базы</b>				
	- привлечение внебюджетных средств, участие в укреплении материально-технической базы Центра	2			
	- привлечение социальных партнеров для проведения мероприятий на безвозмездной основе для получателей услуг Центра	2			
23.	<b>Удовлетворённость родителей (законных представителей) качеством предоставляемой услуги (на основании представленных анкет обратной связи)</b>				
		1			
24.	<b>Заключения (психолого-педагогические)</b>				
	Проведение обследования и составление психолого-педагогического заключения по запросу органов опеки и попечительства, судебных органов, КДП, Управления образования и ОО	До 2-х заключений 1 балл; от 3-х до 5-ти заключений 2 балла свыше 5 заключений 3 балла			
25.	<b>Сохранность контингента воспитанников (обучающиеся по дополнительным общеразвивающим программам, замещающие семьи, находящиеся на сопровождении, родительский клуб, подростковый клуб, тренинговые группы)</b>				
		1 балл			
26.	<b>Участие в работе первичной профсоюзной организации, совета трудового коллектива (за исключением председателя ППО, СТК).</b>				
		0,5			
27.	<b>Эффективность работы в дистанционном формате (оценивается только при наличии локального акта о переходе учреждения на дистанционный режим работы)</b>				
		0,5-3			
28.	<b>Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности</b>				
29.	<b>Выполнение индивидуального средне-месячного показателя муниципального задания :</b>				
	-ч/часы	1			
	-консультирование	1			
	<b>ИТОГО за отчетный период</b>		Сумма баллов		Сумма баллов

(подпись, дата) \_\_\_\_\_

Согласно п.3.1.10. Положения об установлении стимулирующих, компенсационных и иных выплат работникам МБУДО «ДООснЦ» основанием для снижения или отмены выплаты является низкое качество выполнения должностных обязанностей, в т.ч.:

30.	- невыполнение установленного муниципального задания; (оценивается за месяц, с учетом отпуска, больничных листов, прохождения курсов, иных обстоятельств.)	-2 балла при выполнении от 81% до 100%; -1 при выполнении от 50%- 80%			
31.	- невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению, несоблюдение сроков и качества отчетности, нарушение правил внутреннего трудового распорядка);	До 3- х баллов			
32.	- несоблюдение работником норм и правил (техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, правил противопожарной и антитеррористической безопасности);	До 3- х баллов			
33.	-по результатам проведенных проверок деятельности (за полученные замечания, допущенные нарушения);	До 3- х баллов			
34.	- наличие обоснованных претензий на действия работников учреждения (жалоба родителей или законных представителей несовершеннолетних): -устное замечание -письменное обращение	1 2			
35.	- срыв публикаций в рамках утвержденного контент-плана по социальным сетям Центра	2			
36.	- по другим основаниям по инициативе членов комиссии	По решению администрации			
	<b>ИТОГО за отчетный период</b>		Сумма баллов		Сумма баллов

Решение комиссии (с указанием мотивов)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Председатель комиссии

\_\_\_\_\_ / С.Г. Кислова  
(подпись) (расшифровка подписи)

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_ / М.А. Соколова  
(подпись) (расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_ / Т.В. Ошибкина  
(подпись) (расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_ / Н.Е. Сикати-Журавлева  
(подпись) (расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_ / И.А. Киреева  
(подпись) (расшифровка подписи)

Дата проведения и принятия решения комиссией

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

С оценочным листом ознакомлен(а) \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи)

Дата « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.