Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
_____С. В. Легкодымов

Утверждаю:
Директор МАОУ ДО АР ДЮЦ
_____Г. Ю. Фролова
Приказ № 37 от 18. 08. 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МАОУ ДО АР ДЮЦ

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Алтайский районный детско – юношеский центр» (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических работников МАОУ ДО АР ДЮЦ (далее – Учреждение).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников Учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом Учреждения: педагогического совета, общего собрания трудового коллектива, профсоюзной организации.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата образовательного учреждения.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работников Учреждения изложен в разделе 3 настоящего Положения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, краевым, международным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т. д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общего мероприятия Учреждения; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией Учреждения в соответствии с положением об оплате труда, утверждённым в Учреждении.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном Учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников Учреждения за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

2.7. Максимальный период выплат – один год.

2.8. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей директор имеет право лишить или снизить размер выплаты из стимулирующей части ФОТ. Прекращение (отмена) выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора.

2.9. Стимулирование труда директора Учреждения, заместителей директора производится только по основной должности.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам педагогического состава Учреждения за качество и высокие результаты работы.

3.1. Критерии материального стимулирования заместителя директора по УВР.

№	Критерии	Измерители		Баллы
1.	Сохранение контингента обучающихся	Да		2
2.	Повышение квалификации	Да		2
3.	Система работы с документами курируемых педагогов	Да		2
4.	Система работы с документами заместителя директора	Да		2
5.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (вид деятельности)	Да		2
6.	Применение информационных технологий в работе	Да		2
7.	Наличие призёров и победителей олимпиад, соревнований, конкурсов: -на районном уровне -на окружном, краевом уровне - на всероссийском уровне - на международном уровне	 Да Да Да Да		 1 2 3 5
8.	Методическая работа в рамках курируемого направления деятельности	Да		2
9.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		2
10.	Организация повышения квалификации курируемых сотрудников	Да		2
11.	Работа с общественными организациями, органом государственно – общественного управления по курируемым вопросам	Да		2
12.	Наличие образцовых детских коллективов (за каждый коллектив)	Да		3
13.	Наличие сертифицированных дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ	Да		2

14.	Опытно – экспериментальная работа: - на районном уровне - на краевом уровне - на федеральном уровне	Да		 1 3 5
15.	Работа с детьми – инвалидами. Реабилитация: -по индивидуальным программам (за каждого ребёнка) -массовые формы работы	Да		 2 5
16.	Публикации опыта работы (за каждую публикацию): - на районном уровне - на краевом уровне - на федеральном уровне	Да		 1 3 5
17.	Участие Учреждения в конкурсах: - на районном уровне - на краевом уровне - на федеральном уровне - на международном уровне	Да		 1 2 5 6
18.	Участие педагогических работников Учреждения в ПНПО, конкурсах педагогического мастерства: - региональный уровень - федеральный уровень	Да		 1 2
19.	Победа педагогических работников в ПНПО, конкурсах педагогического мастерства: -региональный уровень -федеральный уровень	Да		 3 5
20.	Работа в составе различных экспертных комиссий (жюри), советов, организационных комитетов	Да		2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии	Измерители		Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3.	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору	Да		-2

	(в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно			
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да		-2
5.	Нарушение санитарно – эпидемиологического режима, правил техники безопасности, охраны труда, противопожарной, антитеррористической безопасности	Да		-2
6.	Нарушение установленных сроков сдачи отчётности всех видов и форм	Да		-2
7.	Отказ от участия в внутри учреждения, районных и других мероприятиях	Да		-2

Примечания:
К п. 1. Сохранение контингента обучающихся.
К п. 2. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.
К п. 3. Система работы с документами курируемых педагогов – своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администрации, представителей контролирующих органов.
К п. 4. Система работы с документами заместителя директора – своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администрации, представителей контролирующих органов.
К п. 5. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (имеется в виду вид деятельности в Учреждении).
К п. 6. Призеры и победители олимпиад и в конференциях у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.
К п. 7. Методическая работа курируемых педагогов – проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня.
К п. 8. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.
К п. 9. Организация повышения квалификации курируемых педагогов – прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени.

К п. 10. Взаимодействие с общественными организациями, органом государственно-общественного управления в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных актах Учреждения, плана работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.
К п.18. Участие педагогических работников Учреждения в ПНПО, конкурсах педагогического мастерства на региональном и федеральном уровнях.
К п.19. Победа педагогических работников Учреждения в ПНПО, конкурсах педагогического мастерства на региональном и федеральном уровне.
К п. 20. Учитывается участие в работе различных экспертных комиссий, жюри, оргкомитетов, советов при наличии подтверждающих документов (приказов, писем, протоколов и т.д.), без учёта их количества.

3.2. Критерии материального стимулирования педагогов дополнительного образования.

№	Критерии	Измерители		Баллы
1.	Повышение квалификации	Да		5
2.	Наличие системы работы с документами	Да		1
3.	Востребованность детского объединения (группы) (укомплектованность группы на момент оценки не ниже 60%) *Оценка по данному показателю осуществляется ежемесячно, в конце месяца*	Да		110
4.	Наличие призёров и победителей олимпиад, соревнований, конкурсов: -на районном уровне -на окружном, краевом уровне - на всероссийском уровне - на международном уровне	 Да Да Да Да		 1 2 3 5
5.	Наличие дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ	Да		1
6.	Наличие диагностической работы	Да		1
7.	Применение информационных технологий в образовательном процессе	Да		0,5
8.	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм	Да		0,5
9.	Наличие работы с родителями	Да		1
10.	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да		1
11.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	Да		1
12.	Наличие у коллектива звания «Образцовый детский коллектив»	Да		3

13.	Участие педагогических работников Учреждения в ПНПО: -региональный уровень -федеральный уровень	 Да Да		 3 5
14.	Победа педагогических работников в ПНПО, конкурсах педагогического мастерства: -региональный уровень -федеральный уровень	 Да Да		 10 20
15.	Работа с детьми – инвалидами, с детьми с ОВЗ, их реабилитация и участие детей в конкурсах	Да		2
16.	Обобщение и распространение опыта работы, репортажи - доклад (внутри учреждения) - доклад (районный уровень) - доклад (краевой уровень) - открытое занятие (внутри учреждения за каждое занятие) - открытое занятие (районный уровень за каждое занятие) - открытое занятие с привлечением родителей (внутри учреждения за каждое занятие)	 Да Да Да Да Да Да		 1 2 3 1 3 1
17.	Публикации опыта работы (за каждую публикацию) - на районном уровне - на краевом уровне - на федеральном уровне	 Да Да Да		 1 3 5
18.	Организация и проведение мероприятий по совершенствованию внешнего имиджа Учреждения (за каждое мероприятие) - на районном уровне - на краевом уровне	 Да Да		 2 4
19.	Участие в проведении мероприятий - на районном уровне - на краевом уровне	 Да Да		 2 4
20.	Количество детей в детском объединении 60-70 71 и выше	 Да Да		 5 10
21.	Личные награды педагогов (независимо от кол-ва) Районный уровень Краевой уровень Российский уровень	 Да Да Да		 1 3 5

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии	Измерители		Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3.	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да		-2
5.	Нарушение санитарно – эпидемиологического режима, правил техники безопасности, охраны труда, противопожарной, антитеррористической безопасности	Да		-2
6.	Нарушение установленных сроков сдачи отчётности всех видов и форм	Да		-2
7.	Отказ от участия в мероприятиях	Да		-2

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, вебинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах "Сердце отдаю детям" не ниже районного уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов органа управления, контролирующих органов по работе с документацией.

К п.3. Востребованность детского объединения (группы). Оценка по данному показателю осуществляется ежемесячно - в конце месяца (укомплектованность группы на момент оценки должна быть не ниже 60% от ее максимальной наполняемости).

Критерий «Востребованность детского объединения (группы)» рассчитывается по формуле

$$\text{Балл} = \frac{\text{гр}_1 \times \text{Б}_1 + \text{гр}_2 \times \text{Б}_2 + \ldots + \text{гр}_i \times \text{Б}_i}{\text{гр}_1 + \text{гр}_2 + \ldots + \text{гр}_i}$$

где

гр_i – число часов учебной нагрузки, приходящейся на i-е детское объединение (группу) в неделю (месяц)

Б_i – количество баллов, определяемое для показателя эффективности применительно к i-й группе по формуле:

В случае, если укомплектованность группы на момент оценки ниже 60% от ее максимальной наполняемости – 0

В случае, если укомплектованность группы на момент оценки выше 60% от ее максимальной наполняемости по формуле:

$$\text{Б}_i = \frac{\%\ \text{укомплектованности} - 60\%}{40\%} \times \text{Максимальный балл}$$

К п. 4. Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований, конкурсов, фестивалей без учета количества призеров.

К п. 5. Наличие дополнительной образовательной программы – наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 6. Диагностическая работа – наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п. 7. Применение информационных технологий в образовательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п. 9. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, вовлечение в воспитательную деятельность наибольшее количество родителей и обучающихся.

К п. 10. Методическое обеспечение образовательного процесса – наличие методических разработок занятий с обучающимися согласно утвержденной образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов, УМК.

К п. 11. Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями – систематическое взаимодействие с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К п.14. Участие педагогических работников Учреждения в ПНПО (Приоритетный национальный проект «Образование»), конкурсах педагогического мастерства на региональном и федеральном уровнях.

К п.15. Победа педагогических работников Учреждения в ПНПО, конкурсах педагогического мастерства на региональном и федеральном уровне.

3.3. Критерии материального стимулирования заведующего хозяйством.

№	Критерии	Измерители		Баллы
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в Центре.	Да		2
2.	Обеспечение выполнения требований: - пожарной, -электробезопасности, -охраны труда. Ведение соответствующей документации	Да		 0,5 0,5 0,5
3.	Высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ	Да		2
4.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	Да		2
5.	Обеспечение качественной работы систем отопления, водо- снабжения, канализации, водостоков, электроснабжения.	Да		2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии	Измерители		Баллы
1.	Нарушение требований СанПин	Да		-2
2.	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2
3.	Обоснованные жалобы о нарушении прав детей, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2

4. Единовременные премии и иные поощрительные выплаты работникам.

4.1. Единовременные премии и иные поощрительные выплаты производятся за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

- выполнение особо важных заданий срочных и непредвиденных работ;

- к юбилейным датам работников, праздничным дням, профессиональному празднику.

4.2. Единовременное премирование осуществляется за счет средств экономии стимулирующей части ФОТ в доле, утверждаемой при распределении средств стимулирующей части ФОТ.

4.3. Единовременные премирования работников и иные поощрительные выплаты осуществляются на основании приказа директора, где определяется размер этой выплаты (в случае юбилея - фиксированная сумма).

4.4. Основанием для премирования служат материалы, подготовленные:

- директором (на заместителей директора и других работников, находящихся в непосредственном подчинении);

- заместителями директора по УВР (на педагогических работников);

- заведующим хозяйством (на технический и обслуживающий персонал).

5. Стимулирующие выплаты устанавливаются основным работникам Учреждения, по основной штатной должности.

6. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения за результативность и качество труда устанавливается приказом директора Учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данном Учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

7. Размер выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливается приказом учредителя по согласованию с общим собранием трудового коллектива Учреждения.

8. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение Педагогического совета о согласовании оценки результативности деятельности работников Учреждения. Оценка результативности и качества труда работников Учреждения проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

9. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора Учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор Учреждения, заместители директора, педагогические работники, родители.

10. Экспертно – аналитическая группа заполняет оценочные листы (Приложение 1) на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы директор или заместитель директора Учреждения.

11. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включат: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям,фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

12. Утверждение итоговых оценочных листов работников ОУ проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

13. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы директор Учреждения знакомит каждого сотрудника с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

14. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник Учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

15. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течении пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.

16. Директор Учреждения представляет на педагогический совет аналитическую информацию о достижениях работников учреждения, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

17. На основании представления директора Учреждения педагогический совет принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа самоуправления образовательного учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

18. На основании проведённой оценки достижений работников Учреждения производится подсчёт баллов за соответствующий период, по каждому работнику и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчёт баллов для оценки руководителя образовательного учреждения проводится

учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников образовательного учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

19. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (п.1.3. положения), запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Учреждения рассчитывается по формуле НЕ = (Д * Б) / М где: НЕ – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла; Б – количество баллов;

М - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Например, ФОТ надбавок на период с августа по декабрь включительно составляет 250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками МОУ = 1000, тогда денежный вес1 балла=250000 руб.:1000=250 руб.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с августа по июль включительно.

20. Стимулирование работников Учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям, которых не предусмотрена разделом 3 настоящего Положения, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат пропорциональной доле базового фонда оплаты труда используемой на оплату труда этой категории работников.

Приложение 1

Оценочный лист МАОУ ДО АР ДЮЦ

педагога дополнительного образования _____

(ФИО)

Период_____учебный год

Образование _____

Стаж педагогической деятельности_____лет

Общее количество обучающихся у педагогического работника _____

№	Критерии	Измерители		Баллы		Подтверждающие документы (приказы, дипломы, отчеты, разработки занятий, мероприятий, статьи и др.)
				самооценка	Оценка в баллах (эксп. гр.)	
1.	Повышение квалификации	Да	5			
2.	Наличие системы работы с документами	Да	1			
3.	Востребованность детского объединения (группы) (укомплектованность группы на момент оценки не ниже 60%) *Оценка по данному показателю осуществляется ежемесячно, в конце месяца*	Да	110			
4.	Наличие призёров и победителей олимпиад, соревнований, конкурсов: -на районном уровне -на окружном, краевом уровне - на всероссийском уровне - на международном уровне	 Да Да Да Да	 1 2 3 5			
5.	Наличие дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ	Да	1			
6.	Наличие диагностической работы	Да	1			
7.	Применение информационных технологий в образовательном процессе	Да	0,5			
8.	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учётом санитарных норм	Да	0,5			
9.	Наличие работы с родителями	Да	1			
10.	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да	1			
11.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	Да	1			
12.	Наличие у коллектива звания «Образцовый детский коллектив»	Да	3			
13.	Участие педагогических работников Учреждения в профессиональных конкурсах «Сердце отдаю детям», Учитель года, написание грантов) -региональный уровень очно (заочно) -федеральный уровень	 Да Да	 3 5			

14.	Победа педагогических работников в конкурсах педагогического мастерства: -региональный уровень очно (заочно) -федеральный уровень очно (заочно)	 Да Да	 10 20			
15.	Работа с детьми – инвалидами, с детьми с ОВЗ, их реабилитация и участие детей в конкурсах	Да	5			
16.	Обобщение и распространение опыта работы, репортажи - доклад (внутри учреждения) - доклад (районный уровень) - доклад (краевой уровень) - открытое занятие (внутри учреждения за каждое занятие) - открытое занятие (районный уровень за каждое занятие)	 Да Да Да Да Да Да	 1 2 3 1 3 1			
17.	Публикации опыта работы, репортажи (независимо от кол-ва публикаций)	Да	1			
18.	Организация и проведение мероприятий по совершенствованию внешнего имиджа Учреждения (за каждое мероприятие) - на районном уровне - на краевом уровне	 Да Да	 2 4			
19	Участие в организации и проведении мероприятий (за каждое) - на районном уровне	 Да	 2			
20	Организация мероприятий (за каждое): -внутри ДЮЦ (для всех обучающихся) -на районном уровне	 Да Да	 2 3			
21	Количество детей в детском объединении 60-70 71 и выше	 Да Да	 5 10			
22	Личные награды педагогов (независимо от кол-ва) Районный уровень Краевой уровень Российский уровень	 Да Да Да	 1 3 5			

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии	Измерители		Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3.	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да		-20
5.	Нарушение санитарно – эпидемиологического режима, правил техники безопасности, охраны труда, противопожарной, антитеррористической безопасности	Да		-2
6.	Нарушение установленных сроков сдачи отчётности всех видов и форм	Да		-30
7.	Отказ от участия в мероприятиях	Да		-10

Общее количество баллов _____

Члены экспертной группы _____/_____

_____/_____

_____/_____

С заключением экспертной комиссии согласен

_____ _____/ _____

дата подпись расшифровка подпис