

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ПОДОЛЬСК
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЦЕНТР
ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников МУ ДО ЦДТ

Мария /М.Н. Иноземцева/

Протокол №23 от 30.06.2025

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора МУ ДО ЦДТ

С.Г. Белозор /С.Г. Белозор/

30 июня 2025 г.

Приказ от 30.06.2025 № 557



Положение

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам
муниципального учреждения дополнительного образования центра
детского творчества**

Общие положения.

- 1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных организаций дополнительного образования муниципального образования «Городской округ Подольск Московской области», подведомственных Комитету по образованию Администрации Городского округа Подольск, муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования «Городской округ Подольск Московской области» для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, муниципального учреждения дополнительного профессионального образования «Информационно-методический центр», утвержденного постановлением Администрации Городского округа Подольск от 30.06.2025 № 2046-П.
- 1.2 Положение устанавливает виды, размеры и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования центра детского творчества (далее - МУ ДО ЦДТ).
- 1.3 Учреждение осуществляет выплаты стимулирующего характера из бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда организации.
- 1.4 Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, с учетом мнения представителя работников МУ ДО ЦДТ или на основании коллективного договора.

2. Виды, источники и размеры выплат.

- 2.1 Комитет по образованию Администрации Городского округа Подольск при определении объема финансового обеспечения предусматривает МУ ДО ЦДТ бюджетные средства на установление стимулирующих выплат в размере от 1 до 50 процентов фонда оплаты труда организации.
- 2.2 МУ ДО ЦДТ в пределах выделенных бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение самостоятельно определяет размер фонда стимулирующих выплат и порядок его распределения.
- 2.3 Назначение стимулирующих выплат, и их размеры устанавливаются:
 - Директору МУ ДО ЦДТ, исполняющему обязанности директора МУ ДО ЦДТ – распоряжением Главы Городского округа Подольск в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации Городского округа Подольск, утвержденным приказом Комитета по образованию Администрации Городского округа Подольск;
 - работникам МУ ДО ЦДТ – директором МУ ДО ЦДТ на основании качественных и количественных показателей результатов труда, утвержденных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представителя работников МУ ДО ЦДТ или коллективным договором.
- 2.4 Доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на выплаты административно-управляющему аппарату, определяется решением Совета МУ ДО ЦДТ и не должна превышать 40% стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

2.5 Руководящим работникам и специалистам при наличии ученой степени или почетного звания:

1) устанавливается ежемесячная доплата в размере 5000 рублей работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2) устанавливается ежемесячная доплата в размере 10000 рублей:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области»;
- руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- руководящим работникам, имеющим почетные звания, не указанные выше, ежемесячная доплата производится только при условии соответствия почетного звания профилю организации, а специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- руководящим работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почетный работник», доплата производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почетный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Доплаты, указанные в настоящем пункте, устанавливаются за фактически отработанное время по основной должности.

В случае если работник занимает менее 1 ставки, доплата устанавливается пропорционально занимаемой нагрузке и выплачивается за фактически отработанное время.

2.6 При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) доплата производится по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

2.7 При наличии у работника нескольких почетных званий доплаты производятся по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с

настоящим Положением.

2.8 Педагогическим работникам МУ ДО ЦДТ предусматриваются ежемесячные доплаты за наличие квалификационной категории в следующем размере (не более одной выплаты одному педагогическому работнику):

- 3000 рублей - педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию;
- 6000 рублей - педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию.

Доплаты, указанные в настоящем пункте, устанавливаются педагогическим работникам за фактически отработанное время по основной должности.

В случае если работник занимает менее 1 ставки, доплата устанавливаются пропорционально занимаемой нагрузке и выплачивается за фактически отработанное время по основной должности.

2.9 Специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности, устанавливается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей. Ежемесячная доплата выплачивается в составе заработной платы в течение трех лет со дня окончания государственных учреждений высшего или среднего профессионального образования при условии занятия штатной должности (не менее одной ставки, одной должности) в учреждении. Ежемесячная доплата работникам, работающим на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, не производится.

Доплаты, указанные в настоящем пункте, устанавливаются за фактически отработанное время.

2.10 Изменение размеров доплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора МУ ДО ЦДТ со дня наступления соответствующих обстоятельств:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

2.11 Организация предусматривает следующие виды премий и иных поощрительных выплат:

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

2.12 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в соответствии с критериями, указанными в разделах 3 - 7 настоящего Положения.

2.13 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

- за качественную подготовку и проведение занятий и мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

- за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка и участие в муниципальных, областных, всероссийских и международных мероприятиях, разработка образовательных проектов и программ, экспериментальная и инновационная работа, ведение электронных баз, экспертная деятельность, работа с официальным сайтом учреждения, организация и проведение методических мероприятий для педагогов, работа по распространению педагогического опыта, реализация программ наставничества и др.);
- за особый режим работы (реализация общеразвивающих и профилактических программ с детьми, требующими повышенного внимания: детьми «группы риска», детьми-инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья и др.);
- за отсутствие нарушений техники безопасности;
- за отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах;
- за отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

Размер выплат за качество выполняемых работ может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя организации в пределах фонда оплаты труда.

2.14 Премиальные выплаты по итогам работы – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премиальные выплаты носят разовый характер. Премирование производится по результатам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, учебный год, финансовый год).

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников образовательной организации.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете (планом финансово-хозяйственной деятельности) на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя организации в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

2.15 Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы педагога, в которой учтены стимулирующие выплаты.

3. Критерии для расчета выплат за интенсивность и высокие результаты труда административному аппарату.

3.1. Работникам, занимающим административные должности (заместителю директора, делопроизводителю, специалисту по охране труда, специалисту по закупкам и др.), рассчитываются выплаты за интенсивность и высокие результаты труда с учетом следующих критериев:

- 3.1.1 объем выполняемых работ;
- 3.1.2 своевременность и качество выполняемых работ;
- 3.1.3 сложность, особый режим и график работы;
- 3.1.4 знание и применение компьютерной техники и оргтехники;
- 3.1.5 наличие у работника наград, знаков отличия, полученных за достижения в труде.

4. Критерии для расчета выплат за интенсивность и высокие результаты труда педагогам дополнительного образования.

В основе определения качества деятельности педагога дополнительного образования учитывается их компетентность, а именно:

- компетентность мотивации учебной деятельности учащихся;
- компетентность в предмете преподавания;
- компетентность в разработке программ деятельности;
- компетентность в организации учебной деятельности;
- умение создать ситуацию успеха для учащихся;
- знание современных средств и методов обучения.

4.1 Основные критерии.

4.1.1 Востребованность дополнительных общеразвивающих программ.

4.1.2 Успешное освоение учащимися общеразвивающей программы (итоги входного, текущего, итогового контроля).

4.1.3 Работа по обновлению содержания дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы и её разделов (при согласовании с методистом, зам. директора по УР).

4.1.4 Наличие учебно-планирующей документации педагога:

- учебный календарный график на учебный год;
- планы-конспекты занятий;
- дополнительная общеразвивающая программа.

4.1.5 Участие учащихся в мероприятиях различного уровня:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне (из Перечня МОМО и МПРФ);
- на федеральном и международном уровнях (из Перечня МПРФ).

4.1.6 Результативность (победители и призёры) участия учащихся в мероприятиях

различного уровня:

- на уровне учреждения;
- на городском уровне;
- на региональном уровне (из Перечня МОМО и МПРФ);
- на федеральном и международном уровнях (из Перечня МПРФ).

4.1.7 Организация исследовательской и проектной деятельности учащихся, творческих лабораторий и пр.

4.1.8 Обеспечение участия учащихся в социально-значимых акциях.

4.1.9 Организация культурно - досуговой деятельности учащихся:

- посещение музеев, выставок, театров и др.
- организация мероприятий на уровне города (конкурсы, соревнования и др.
- организация мероприятий на уровне объединения.

4.1.10 Развитие учебно-методического комплекса (разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов обще развивающей образовательной программы детского объединения педагога).

4.1.11 Разработка и использование современных методов фиксации и оценивания достижений учащихся, контрольно-измерительных материалов.

- наличие материалов, предложенных коллегами;
- наличие и использование своих материалов.

4.1.12 Качественная организация, проведение мероприятий (для педагогического сообщества, представителей других ведомств, организующих работу с детьми (культуры, спорта, социальных служб)):

- на уровне учреждения;
- на городском уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне;
- на международном уровне.

4.1.13 Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение (по линии МОМО и МПРФ):

- на уровне учреждения (участие/победа);
- на городском уровне (участие/победа);
- на региональном уровне (участие/победа);
- на федеральном уровне (участие/победа);
- на международном уровне (участие/победа).

4.1.14 Руководство образцовым детским коллективом.

4.1.15 Использование электронных образовательных ресурсов в образовательном процессе (уверенное владение информационно-коммуникационными компетентностями).

4.1.16 Осуществление сетевого взаимодействия (партнёрства) в реализации образовательных программ (ОУ города).

4.1.17 Повышение квалификации (курсы, дополнительная профессиональная подготовка).

4.1.18 Прохождение регионального исследования компетенций учителей (РИКУ)

4.1.19 Выступления педагога на методических объединениях, семинарах, круглых столах, конференциях и др.:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне;
- на международном уровне.

4.1.20 Наличие научных, учебно-методических, научно-методических публикаций (в том числе в электронной версии) в профильных изданиях:

- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне;

4.1.21 Создание (размещение) методических разработок, других методических материалов, демонстрирующих передовой опыт работы (в том числе в сети интернет).

4.1.22 Экспертная деятельность. Участие в составе оргкомитетов, жюри, рабочих группах.

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне.

4.1.23 Наличие наград, благодарностей, грамот, поощрений:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне.

4.1.24 Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

4.1.25 Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении (одарённые дети).

4.1.26 Реализация мероприятий, обеспечивающих совместное участие родителей и учащихся в учебно-воспитательном процессе (совместные мастер-классы, концертные программы, занятия, экскурсии).

4.1.27 Ведение персональной (собственной) страницы на сайтах сетевых профессиональных сообществ.

4.1.28 Ведение персональной (собственной) страницы на сайте МУ ДО ЦДТ.

4.1.29 Отражение работы объединения на страницах персонального (собственного) сайта.

4.1.30 Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.

4.1.31 Проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни.

4.1.32 Отсутствие фактов детского травматизма.

4.2 *Дополнительные критерии оценки эффективности деятельности педагога дополнительного образования (по усмотрению администрации учреждения).*

4.2.1 Отсутствие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий,

- своевременное и качественное ведение документации;
- 4.2.2 Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, работа в графике, своевременное предоставление медицинских документов.
- 4.2.3 Подготовка учебного кабинета к новому учебному году и образцовое содержание в течение года.
- 4.2.4 Своевременная сдача учебно-планирующей и отчетной документации.
- 4.2.5 Качественный уровень педагогической деятельности, соответствующий выполнению должностной инструкции.
- 4.2.6 Участие в платной образовательной деятельности учреждения.

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов (Приложение 1). Максимальное количество баллов Центр детского творчества определяет самостоятельно, исходя из своих целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда педагога дополнительно образования по каждому критерию вводятся показатели (К1-К32).

Для расчета показателя K1 используются База данных учащихся (Навигатор ДО МО), журнал учёта работы детского объединения, результаты контроля. При расчете показателя используется формула: $B=O^f \times 100 : O^p$, где:

B – востребованность дополнительных общеразвивающих программ;

O^f - фактическое количество учащихся в группах, в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов;

O^p - плановая наполняемость в группах, в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

При показателе $B=100$ начисляется 10 баллов в соответствии с Картой оценки результативности педагогической деятельности (далее Кarta, Приложение 1).

При показателе $90 \leq B \leq 99$ начисляется 0 баллов в соответствии с Картой.

При показателе $B \leq 90$ вычитаются 40 баллов в соответствии с Картой.

Для расчета показателя K2 учитывается наличие у педагога контрольно-измерительных материалов, результаты тестов, опросов и др.

Для расчета показателя K3 учитывается деятельность педагога по обновлению содержания общеразвивающей программы.

Для расчета показателя K4 учитывается наличие у педагога учебного календарного графика, планов-конспектов занятий, дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы.

Для расчета показателя K5 учитывается наличие у педагога приказов, сертификатов участников, благодарностей и др.

Для расчета показателя K6 учитывается наличие у педагога приказов, грамот, дипломов учащихся.

Для расчета показателя K7 учитывается наличие у педагога приказов о ведении проектной деятельности, плана работы (программа деятельности), отчетных материалов.

Для расчета показателя K8 учитывается наличие у педагога приказов об участии в акциях, отчетных материалах.

Для расчета показателя K9 учитывается наличие у педагога приказов, плана работы, отчетов.

Для расчета показателя K10 учитывается перечень учебно-методического комплекса.

Для расчета показателя K11 учитываются наличие у педагога контрольно-измерительных материалов, инструментов фиксации достижений учащихся.

Для расчета показателя K12 учитываются наличие у педагога приказов, справок, благодарственных писем, писем-откликов и др.

Для расчета показателя K13 учитывается наличие у педагога приказов, дипломов, грамот, сертификатов, благодарственных писем.

Для расчета показателя K14 учитывается наличие документов, подтверждающих статус коллектива (объединения).

Для расчета показателя K15 учитываются перечень используемых электронных образовательных ресурсов в УМК (ссылки).

Для расчета показателя K16 учитывается Договор о сетевом взаимодействии, договор о сотрудничестве, подтверждающие взаимодействие с образовательными учреждениями города.

Показатель K17 рассчитывается при наличии у педагога документа о повышении квалификации.

Для расчета показателя K18 учитывается наличие у педагога приказа, протокола прохождения регионального исследования компетенций учителей.

Для расчета показателя K19 учитывается наличие у педагога по каждому выступлению приказов, справок, сертификатов, благодарностей и др. (тема не должна повторяться).

Для расчета показателя K20 учитывается наличие копии титульного листа печатного издания и копии страницы, «содержание» сборника, а также ссылка на электронный сборник с указанием страницы публикации.

Показатель K21 рассчитывается при наличии у педагога методических разработок, демонстрирующих передовой опыт и представленных методисту.

Для расчета показателя K22 учитывается наличие у педагога приказов, положений, справок об участии и др.

Показатель K23 рассчитывается при наличии у педагога приказов, благодарностей, грамот, документов о поощрении.

Для расчета показателя K24 учитываются база данных, наличие работы педагога по программе (инклюзивной, адаптированной).

Для расчета показателя K25 учитывается наличие работы педагога по программе продвинутого уровня, индивидуальным образовательным маршрутам обучения.

Показатель K26 рассчитывается при наличии у педагогов материалов (приказы, конспекты занятия или мастер-класса, сценарий мероприятия, утвержденные директором), отражающих работу с родителями (кроме протоколов родительских собраний).

Для расчета показателя K27 учитывается наличие адреса страницы педагога на сайте профессионального сообщества (ссылки).

Для расчета показателя K28 учитывается наличие адреса страницы педагога на сайте МУ ДО ЦДТ и наполнение страницы материалами, отражающими деятельность объединения (ссылки).

Для расчета показателя K29 учитывается наличие адреса персонального (собственного) сайта и наполнение сайта материалами, отражающими деятельность объединения (ссылки).

Для расчета показателя K30 учитываются наличие описания здоровьесберегающих методик, конспектов занятий (с описанием применения данных методик).

Показатель K31 рассчитывается при наличии у педагогов приказов, планов работы, справок, отчетов о мероприятиях.

Для расчета показателя K32 учитываются зафиксированные отчеты о наличии случаев детского травматизма.

5. Критерии для расчета выплат за интенсивность и высокие результаты труда педагогам-организаторам.

5.1 Основные критерии.

5.1.1 Выступления педагога-организатора на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, методических объединениях, секциях и др.:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне.

5.1.2 Наличие научно-практических и учебно-методических публикаций, в том числе в электронной версии на сайте профильных издательств:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне;
- на ресурсах интернет.

5.1.3 Публичное представление собственного педагогического опыта на сайте:

- учреждения;
- собственном сайте.

5.1.4 Участие в проектно-исследовательской, опытно-экспериментальной и др. научной деятельности.

5.1.5 Участие в деятельности экспертных комиссий, групп, судебских бригад, апелляционных комиссий, методических объединений жюри профессиональных конкурсов:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне.

5.1.6 Участие в профессиональных конкурсах:

- на муниципальном уровне (участие/победа);
- на региональном уровне (участие/победа);
- на федеральном уровне (участие/победа);
- на международном уровне (участие/победа)

5.1.7 Наличие наград, благодарностей, грамот, поощрений:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне.

5.1.8 Повышение квалификации (курсы, дополнительная профессиональная подготовка)

5.1.9 Поддержка социально-значимых инициатив учащихся в сфере свободного времени, досуга и развлечений:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне.

5.1.10 Организация летней и каникулярной оздоровительной работы:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне.

5.1.11 Результативность учащихся (победители и призёры) конкурсов, выставок, соревнований и др.

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне (из Перечня МОМО и МПРФ);
- на федеральном уровне (из Перечня МПРФ);
- на международном уровне (из Перечня МПРФ).

5.1.12 Осуществление профилактической работы по предотвращению отклонений от норм социального развития учащихся.

5.1.13 Организация и проведение конкурсов, выставок, слетов, соревнований и культурно-досуговых мероприятий для обучающихся на муниципальном уровне.

5.1.14 Организация и проведение конкурсов, выставок, слетов, соревнований и культурно-досуговых мероприятий для обучающихся на муниципальном уровне в очном формате.

5.1.15 Охват учащихся в культурно-досуговых мероприятиях учреждения.

5.1.16 Проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни.

5.2 *Дополнительные критерии оценки эффективности деятельности педагога - организатора (по усмотрению администрации учреждения).*

5.2.1 Отсутствие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий, своевременное и качественное ведение документации;

5.2.2 Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, работа в графике.

5.2.3 Специфика деятельности педагога-организатора, инициативность, коммуникабельность, трудоспособность, умение работать в команде.

5.2.4 Качественный уровень педагогической деятельности, соответствующий выполнению должностных инструкций.

5.2.5 Участие в платной образовательной деятельности учреждения.

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов (Приложение 2). Максимальное количество баллов Центр детского творчества определяет самостоятельно, исходя из своих целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда педагога-организатора по каждому критерию вводятся показатели (K1-K16).

Для расчета показателя K1 используются сертификаты, благодарности и др.

При расчете показателя K2 учитывается наличие копии титульного листа печатного издания и копия страницы «содержание» сборника. Ссылка на электронный сборник с указанием страницы публикации.

При расчете показателя K3 учитываются: материалы публикаций и адрес сайта.

Для расчета показателя K4 учитывается наличие у педагога-организатора приказа, плана работы, отчетных материалов.

Для расчета показателя K5 учитывается наличие приказов, справок об участии.

Для расчета показателя K6 учитывается наличие у педагога-организатора дипломов, грамот, сертификатов, благодарственных писем.

Для расчета показателя K7 учитывается наличие у педагогов ксерокопии приказа или выписка из приказа, или справка, подтверждающая получение награды, грамота, благодарность и др.

Для расчета показателя K8 учитывается наличие документа о повышении квалификации, приказы, планы и др.

Для расчета показателя K9 учитываются: сценарии, разработки.

Для расчета показателя K10 учитываются приказы, справки, планы работы, разработки, отчеты и др.

Для расчета показателя K11 учитываются грамоты, дипломы обучающихся.

Для расчета показателя K12 учитывается перечень проведённых мероприятий, справки, отчеты о количестве учащихся.

Для расчета показателя K13 учитываются: план работы, приказ, положение, сценарий, отчеты и др.

Для расчета показателя K14, K15 учитываются справки.

Для расчета показателя K16 учитываются: план мероприятий, сценарии, отчеты и др.

5.3 Основные критерии (педагог-организатор МОЦ).

5.3.1 Проведение организационной работы по распространению лучших муниципальных практик реализации современных, вариативных и востребованных дополнительных общеобразовательных программ различных направленностей для детей:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне.

5.3.2 Организационное сопровождение проектно-исследовательской, опытно-экспериментальной и др. педагогической деятельности:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне.

5.3.3 Организация и проведение конкурсов, выставок, слетов, соревнований для обучающихся.

5.3.4 Консультационное, организационное сопровождение участников и победителей конкурсов профессионального мастерства:

- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне.

5.3.5 Выступление на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, методических объединениях (за исключением вопросов организационного характера) и др.:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне.

5.3.6 Научные, научно-методические и учебно-методические публикации, в том числе в электронной версии на сайте профильных издательств:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне;
- на ресурсах интернет.

5.3.7 Своевременное обеспечение содержательного наполнения общедоступного навигатора в системе дополнительного образования детей:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне.

5.3.8 Освещение в сети интернет информации о реализации в Г.о. Подольск Московской области федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне.

5.3.9 Публичное представление собственного педагогического опыта на сайте учреждения.

5.3.10 Участие в проектно-исследовательской, опытно-экспериментальной и др. научной деятельности.

5.3.11 Участие в деятельности экспертных комиссий, групп, судейских бригад, жюри конкурсов:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне.

5.3.12 Участие в профессиональных конкурсах:

- на муниципальном уровне (участие/победа);
- на региональном уровне (участие/победа);
- на федеральном уровне (участие/победа);
- на международном уровне (участие/победа).

5.3.13 Наличие наград, благодарностей, грамот, поощрений:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне.

5.3.14 Наличие педагогических работников, принявших участие в профессиональных конкурсах, при консультационно-организационной поддержке педагога-организатора:

- на региональном уровне;
- на федеральном уровне.

5.3.15 Организация летней и каникулярной оздоровительной работы:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне.

5.3.16 Поддержка социально значимых инициатив, учащихся в сфере свободного времени, досуга и развлечений:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне.

5.3.17 Повышение квалификации (курсы, дополнительная профессиональная подготовка).

5.3.18 Проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, по предотвращению отклонений от норм социального развития.

5.4 *Дополнительные критерии оценки эффективности деятельности педагога - организатора МОЦ (по усмотрению администрации учреждения).*

5.4.1 Отсутствие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий, своевременное и качественное ведение документации;

5.4.2 Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, работа в графике.

5.4.3 Специфика деятельности педагога-организатора, инициативность, коммуникабельность, трудоспособность, умение работать в команде.

5.4.4 Качественный уровень педагогической деятельности, соответствующий выполнению должностных инструкций.

5.4.5 Участие в платной образовательной деятельности учреждения.

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов (Приложение 3). Максимальное количество баллов Центр детского творчества определяет самостоятельно, исходя из своих целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда педагога-организатора по каждому критерию вводятся показатели (K1-K18).

Для расчета показателя K1 используются справки, приказы и др.

При расчете показателя K2 учитывается наличие справки, приказы.

При расчете показателя K3 учитываются приказ, положение, сценарий, отчеты.

Для расчета показателя K4 учитывается наличие у педагога-организатора приказа, справки.

Для расчета показателя K5 учитывается наличие приказов, справок протоколов.

Для расчета показателя K6 учитывается наличие копии титульного листа печатного издания и копии страницы «содержание» сборника, ссылки на электронный сборник с указанием страницы публикации.

Для расчета показателя K7 учитывается наличие у педагога-организатора отчета, справки.

Для расчета показателя K8 учитывается наличие адреса сайта, материалов публикаций и др. (ссылки).

Для расчета показателя K9 учитывается наличие адреса сайта, материалов публикаций и др. (ссылки).

Для расчета показателя K10 учитывается приказ, план работы (программа деятельности), отчетные материалы.

Для расчета показателя K11 учитывается приказы, справки об участии.

Для расчета показателя K12 учитывается приказы, дипломы, грамоты,

сертификаты.

Для расчета показателя K13 учитываются приказ о присвоении награды, благодарности, грамоты, поощрения.

Для расчета показателя K14 учитываются приказы, грамоты, дипломы и др.

Для расчета показателя K15 учитываются приказы, планы работы, отчеты, справки и др.

Для расчета показателя K16 учитываются приказы, справки.

Для расчета показателя K17 учитывается документ о повышении квалификации.

Для расчета показателя K18 учитываются приказ, сценарии, отчеты и др.

6. Критерии для расчета выплат за интенсивность и высокие результаты труда концертмейстерам.

6.1 Основные критерии.

6.1.1 Выступления на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, методических объединениях, секциях и др.:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне;
- на международном уровне.

6.1.2 Участие в проведении открытых занятий, мероприятий, мастер- классов и др.:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне;
- на международном уровне.

6.1.3 Научно-методические и учебно-методические публикации (разработки, пособия, аранжировки, репертуарные сборники и др.), в том числе в электронной версии:

- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне.

6.1.4 Участие в проектно-исследовательской, опытно-экспериментальной и другой научной и публичной деятельности, в том числе работа в жюри конкурсов, фестивалей, экспертных и аттестационных комиссиях:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне;
- на международном уровне.

6.1.5 Личное участие в концертной и публичной деятельности:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;

- на федеральном уровне;
- на международном уровне.

6.1.6 Участие в подготовке и проведении творческих проектов (концерты, торжественные вечера, конкурсы и др., организация проведения, создание сценария, музыкальное оформление, звукозапись):

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне.

6.1.7 Участие в деятельности профессиональных ассоциаций, постоянно действующих семинаров, творческих коллективов:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне;
- на международном уровне.

6.1.8 Внедорожная деятельность с учащимися (посещение музеев, конкурсов, встречи с исполнителями):

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне;
- на международном уровне.

6.1.9 Участие в конкурсах профессионального мастерства:

- на уровне учреждения (участник/призер);
- на муниципальном уровне (участник/призер);
- на региональном уровне (участник/призер);
- на федеральном уровне (участник/призер).

6.1.10 Публичное представление собственного опыта:

- на сайтах сетевых профессиональных сообществ;
- на сайте учреждения;
- на собственном (персональном) сайте.

6.1.11 Наличие у концертмейстера профессиональных наград благодарностей, грамот, поощрений:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне.

6.1.12 Совместная (с педагогом) разработка тематических планов, программ и других учебно-методических материалов.

6.1.13 Результативность (победители и призеры) деятельности учащихся (с участием концертмейстера) в мероприятиях:

- на уровне учреждения (участник/призер);
- на муниципальном уровне (участник/призер);
- на региональном уровне (участник/призер) (из Перечня МОМО и МПРФ);
- на федеральном уровне (участник/призер) (из Перечня МПРФ);
- на международном уровне (участник/призер).

- 6.1.14 Наличие почётных званий детского коллектива.
- 6.1.15 Повышение квалификации (курсы, дополнительная профессиональная подготовка).
- 6.1.16 Участие в работе методических объединений.
- 6.2 *Дополнительные критерии оценки эффективности деятельности концертмейстера (по усмотрению администрации учреждения).*
- 6.2.1 Отсутствие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий, своевременное и качественное ведение документации;
- 6.2.2 Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, работа в графике.
- 6.2.3 Специфика деятельности концертмейстера, инициативность, коммуникабельность, трудоспособность, умение работать в команде.
- 6.2.4 Качественный уровень деятельности концертмейстера, соответствующий выполнению должностных инструкций.
- 6.2.5 Участие в платной образовательной деятельности учреждения.

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов (Приложение 4). Максимальное количество баллов Центр детского творчества определяет самостоятельно, исходя из своих целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда концертмейстера по каждому критерию вводятся показатели (K1-K16).

Для расчета показателя K1 используются документы, подтверждающие участие: справки, протоколы, сертификаты.

При расчете показателя K2 используются приказы, справки, конспекты занятий, мероприятий, мастер-классов, утвержденные директором.

При расчете показателя K3 учитываются копия титульного листа печатного издания и копия страницы «содержание» сборника, ссылка на электронный сборник с указанием страницы публикации.

Для расчета показателя K4 используются приказы, справки об участии, сертификаты.

Для расчета показателя K5 учитывается наличие приказов, справок, дипломов, сертификатов.

Для расчета показателя K6 учитывается наличие приказов, справок об участии.

Для расчета показателя K7 используются справки, дипломы, сертификаты, подтверждающие участие.

Для расчета показателя K8 учитываются приказы, подтверждающие участие.

Для расчета показателя K9 учитываются приказы или выписки из приказов, грамоты, дипломы,

Для расчета показателя K10 учитываются адрес сайта и материалы, представленные на сайте (ссылки).

Для расчета показателя K11 учитываются приказы, благодарности, грамоты, документы о поощрении.

Для расчета показателя K12 учитывается перечень учебно-методических материалов, предоставленных методисту.

Для расчета показателя K13 учитываются приказы, грамоты, дипломы, итоговые протоколы, подтверждающие результаты учащихся.

Для расчета показателя K14 используются документы, подтверждающие статус

коллектива (объединения).

Для расчета показателя K15 учитываются документы о повышении квалификации.

Для расчета показателя K16 учитываются приказы, протоколы (выписки) методических объединений.

7. Критерии для расчета выплат за интенсивность и высокие результаты труда методистам.

7.1 Основные критерии.

7.1.1 Проведение работы по распространению передовых технологий обучения, воспитания, передового педагогического опыта:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне.

7.1.2 Координация, организационно-методическое сопровождение проектно-исследовательской, опытно-экспериментальной и др. научной деятельности учреждения:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне.

7.1.3 Методическое сопровождение конкурсов, выставок, слетов, соревнований для детей:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне.

7.1.4 Консультирование, методическое сопровождение педагогических работников, ответственных за реализацию дополнительных общеобразовательных программ.

7.1.5 Участие в деятельности по сопровождению аттестации педагогических работников МУ ДО ЦДТ на уровне учреждения.

7.1.6 Семинары, научно-практические конференции, организованные и проводимые методистом:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне.

7.1.7 Мастер-классы, круглые столы, открытые учебные/внеклассные занятия и другие мероприятия, организованные и проведенные под руководством методиста:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне.

7.1.8 Наличие педагогических работников, принявших участие в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах и др. мероприятиях, подготовленных методистом:

- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне.

7.1.9 Взаимодействие и сотрудничество с другими учреждениями и

организациями по вопросам дополнительного образования.

7.1.10 Выступление на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, методических объединениях (за исключением вопросов организационного характера) и др.:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне.

7.1.11 Научные, научно-методические и учебно-методические публикации, в том числе в электронной версии на сайте профильных издательств.

7.1.12 Публичное представление собственного опыта:

- на сайтах сетевых профессиональных сообществ;
- на сайте учреждения;
- на собственном (персональном) сайте.

7.1.13 Участие в деятельности экспертных групп по аттестации.

7.1.14 Участие в деятельности экспертных комиссий, групп, судейских бригад, жюри конкурсов:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне.

7.1.15 Участие в профессиональных конкурсах:

- на муниципальном уровне (участие/победа);
- на региональном уровне (участие/победа);
- на федеральном уровне (участие/победа);
- на международном уровне (участие/победа).

7.1.16 Повышение квалификации (курсы, дополнительная профессиональная подготовка).

7.1.17 Наличие наград, благодарностей, грамот, поощрений:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне.

7.2 *Дополнительные критерии оценки эффективности деятельности методиста (по усмотрению администрации учреждения).*

7.2.1 Отсутствие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий, своевременное и качественное ведение документации.

7.2.2 Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, работа в графике, своевременное предоставление медицинских документов.

7.2.3 Специфика деятельности методиста, инициативность, коммуникабельность, трудоспособность, умение работать в команде.

7.2.4 Качественный уровень педагогической деятельности, соответствующий выполнению должностных инструкций.

7.2.5 Участие в платной образовательной деятельности учреждения.

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов (Приложение

5). Максимальное количество баллов Центр детского творчества определяет

самостоятельно, исходя из своих целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда методиста по каждому критерию вводятся показатели (K1-K16).

Для расчета показателя K1 используются справки и приказы, подтверждающие работу по распространению передовых технологий обучения, воспитания, передового педагогического опыта.

При расчете показателя K2 используются приказ, планы работы, отчетные материалы, подтверждающие координацию, организационно-методическое сопровождение проектно-исследовательской, опытно-экспериментальной и др. научной деятельности учреждения.

При расчете показателя K3 учитываются приказ, положение, отчеты подтверждающие сопровождение мероприятий методистом.

Для расчета показателя K4 используются план аттестации, отчеты, подтверждающие участие методиста в сопровождении аттестуемых.

Для расчета показателя K5 учитываются: приказ, план работы, подтверждающие проведение семинара или конференции методистом.

Для расчета показателя K6 учитываются приказ, план работы, сценарий, конспект, утвержденные директором.

Для расчета показателя K7 учитываются приказ, справка, отчеты, подтверждающие работу методиста.

Для расчета показателя K8 учитываются Договор о сотрудничестве, план работы, отчеты.

Для расчета показателя K9 учитываются справки, протоколы, приказы.

Для расчета показателя K10 учитываются копия титульного листа печатного издания и копия страницы «содержание» сборника, ссылка на электронный сборник с указанием страницы публикации.

Для расчета показателя K11 учитываются: адрес сайта, материалы публикаций (ссылки).

Для расчета показателя K12 учитываются приказы и справки.

Для расчета показателя K13 учитываются приказы, справки об участии.

Для расчета показателя K14 используются Свидетельство (Диплом и т.п.) участника/победителя, приказы.

Для расчета показателя K15 используются документы о повышении квалификации.

Для расчета показателя K16 используются приказы, благодарности, грамоты, документы о поощрении.

7.3 Основные критерии (методист МОЦ).

7.3.1 Проведение методической работы по распространению лучших муниципальных практик реализации современных, вариативных и востребованных дополнительных общеобразовательных программ различных направленностей для детей:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне.

7.3.2 Методическое сопровождение проектно-исследовательской, опытно-экспериментальной и др. педагогической деятельности:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне.

7.3.3 Методическое сопровождение конкурсов, выставок, слетов, соревнований для учащихся:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне.

7.3.4 Консультирование, методическое сопровождение педагогических работников, ответственных за реализацию дополнительных общеобразовательных программ Г.о. Подольск.

7.3.5 Семинары, вебинары, конференции для специалистов организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, организованные и проводимые методистом:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне.

7.3.6 Мастер-классы, круглые столы, открытые учебные/внедорожные занятия и другие мероприятия для педагогов, организованные и проведенные под руководством методиста на муниципальном уровне.

7.3.7 Разработка и внедрение различных моделей развития муниципальных систем дополнительного образования детей:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне.

7.3.8 Наличие педагогических работников, принявших участие в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах и др. мероприятиях, подготовленных методистом:

- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне.

7.3.9 Выступление на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, методических объединениях (за исключением вопросов организационного характера) и др.:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне.

7.3.10 Научные, научно-методические и учебно-методические публикации, в том числе в электронной версии на сайте профильных издательств.

7.3.11 Публичное представление собственного педагогического опыта на сайте учреждения.

7.3.12 Освещение в сети интернет информации о реализации в г.о. Подольск Московской области федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» на муниципальном уровне.

7.3.13 Своевременное обеспечение содержательного наполнения общедоступного

навигатора в системе дополнительного образования детей на муниципальном уровне.

7.3.14 Участие в деятельности экспертных групп по аттестации.

7.3.15 Участие в деятельности экспертных комиссий, групп, судейских бригад, жюри конкурсов:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне.

7.3.16 Участие в профессиональных конкурсах:

- на муниципальном уровне (участие/победа);
- на региональном уровне (участие/победа);
- на федеральном уровне (участие/победа);
- на международном уровне (участие/победа).

7.3.17 Повышение квалификации (курсы, дополнительная профессиональная подготовка).

7.3.18 Наличие наград, благодарностей, грамот, поощрений:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне.

7.4 Дополнительные критерии оценки эффективности деятельности методиста МОЦ (по усмотрению администрации учреждения).

7.4.1 Отсутствие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий, своевременное и качественное ведение документации.

7.4.2 Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, работа в графике, своевременное предоставление медицинских документов.

7.4.3 Специфика деятельности методиста, инициативность, коммуникабельность, трудоспособность, умение работать в команде.

7.4.4 Качественный уровень педагогической деятельности, соответствующий выполнению должностных инструкций.

7.4.5 Участие в платной образовательной деятельности учреждения.

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов (Приложение 6). Максимальное количество баллов Центр детского творчества определяет самостоятельно, исходя из своих целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда методиста по каждому критерию вводятся показатели (K1-K18).

Для расчета показателя K1 используются справки и приказы, подтверждающие работу по распространению лучших муниципальных практик реализации современных, вариативных и востребованных дополнительных общеобразовательных программ различных направленностей для детей.

При расчете показателя K2 используются приказ, планы работы, отчетные материалы, подтверждающие организационно-методическое сопровождение проектно-исследовательской, опытно-экспериментальной и др. научной деятельности учреждения.

При расчете показателя K3 учитываются приказ, положение, отчеты подтверждающие сопровождение мероприятий методистом.

Для расчета показателя K4 используется журнал консультаций.

Для расчета показателя K5 учитываются: приказ, план работы, подтверждающие проведение семинара, вебинара или конференции методистом.

Для расчета показателя K6 учитываются приказ, план работы, сценарий, конспект, утвержденные директором.

Для расчета показателя K7 учитываются приказ, справка, план работы, отчеты, подтверждающие работу методиста.

Для расчета показателя K8 учитываются приказ, справка, отчеты, подтверждающие работу методиста.

Для расчета показателя K9 учитываются справки, протоколы, приказы.

Для расчета показателя K10 учитываются копия титульного листа печатного издания и копия страницы «содержание» сборника, ссылка на электронный сборник с указанием страницы публикации.

Для расчета показателя K11 учитываются: адрес сайта, материалы публикаций (ссылки).

Для расчета показателя K12 учитываются: адрес сайта, материалы публикаций (ссылки).

Для расчета показателя K13 учитываются отчеты и справки.

Для расчета показателя K14 учитываются приказы, справки об участии.

Для расчета показателя K15 учитываются приказы, справки об участии.

Для расчета показателя K16 используются Свидетельство (Диплом и т.п.) участника/победителя, приказы.

Для расчета показателя K17 используются документы о повышении квалификации.

Для расчета показателя K18 используются приказы, благодарности, грамоты, документы о поощрении.

8. Порядок расчета выплат за интенсивность и высокие результаты труда.

8.1 Расчет размеров выплат за интенсивность и высокие результаты труда из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов: с сентября по декабрь включительно и с января по август включительно.

8.2 Размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда каждому педагогическому работнику на следующий за отчетным периодом расчетный период определяется следующим образом:

- в процессе мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников производится подсчет баллов, накопленных каждым педагогическим работником за отчетный период в соответствии с установленными критериями;
- баллы, полученные всеми педагогическими работниками учреждения, суммируются (общая сумма баллов);
- размер стимулирующей части ФОТ (за вычетом средств, предусмотренных на выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы), запланированный на выплаты педагогическим работникам в расчетном

периоде, делится на общую сумму баллов. В результате определяется стоимость одного балла;

- стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым педагогом. В результате определяется размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику. Выплаты производятся равными долями ежемесячно с сентября по декабрь и с января по август включительно.

8.3 Размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда административным работникам на следующий за отчетным период расчетный период определяется следующим образом:

- производится мониторинг профессиональной деятельности административных работников за отчетный период в соответствии с установленными критериями;
- размер стимулирующей части ФОТ (за вычетом средств, предусмотренных на выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы), запланированный на выплаты административным работникам в расчетном периоде, распределяется административным работникам в абсолютных величинах в соответствии с результатами мониторинга.

8.4 Если в течение каждого из расчетных периодов изменяется размер стимулирующей части ФОТ, то производится перерасчет.

9. Условия и порядок отмены выплат.

9.1 Виды и размеры выплат и надбавок могут пересматриваться ежемесячно.

9.2 Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работников.

9.3 Выплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работников должностных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

9.4 В соответствии со статьей 2ч. ст.74 КЗОТ РФ работник должен быть предупрежден о снятии выплат и надбавок не позднее, чем за два месяца.