

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации ЦДО:



М.В.Волхонская

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО

«ЦДО «Исток»

О.И.Костина



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ, КОМПЕНСАЦИОННЫХ
И ИНЫХ ВЫПЛАТ СОТРУДНИКАМ
МБУ ДО «ЦДО «ИСТОК»**

Принято на общем
собрании трудового коллектива
Протокол № 2
от «12» января 2018 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Исток» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом образовательного учреждения, программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. №2190-р, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. № 167-н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», постановлением Губернатора администрации Владимирской области «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования» от 30 июля 2008 г. № 544, постановлением администрации Суздальского района Владимирской области «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования Суздальского района» от 28.04.2017 № 813.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения выплат компенсирующего и стимулирующего характера педагогическим работникам, обслуживающему персоналу и иным работникам МБУ ДО «Центр дополнительного образования «Исток» (далее - ЦДО).

1.3. Положение является локальным нормативным актом ЦДО, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения; разработано в целях предоставления качественной муниципальной услуги в области дошкольного образования, повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, мотивации работников в области инновационной деятельности, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Размеры выплат определяются в пределах средств, выделенных на оплату труда, на основании критериев оценки деятельности работников ЦДО в соответствии с протоколом заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат сотрудникам ЦДО и утвержденные приказом директора.

Индивидуальные выплаты сотрудникам зависят от личного вклада каждого и максимальными размерами не ограничиваются.

1.5. Настоящее Положение разрабатывается организацией, согласовывается с представительным органом работников (при его наличии), утверждается приказом директора ЦДО.

1.6. Положение является основанием для определения уровня выполнения сотрудниками ЦДО должностных обязанностей и установления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера к должностным окладам работникам ЦДО.

2. ВИДЫ ВЫПЛАТ

2.1. В образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат:

- компенсационного характера;
- стимулирующего характера:
- выплаты согласно критериев оценки и показателей эффективности работы за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ;
- премирование;
- единовременная премия;
- иные выплаты.

3. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ.

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями по локальным нормативным актам в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

3.3. 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 (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в размере до 12%.

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

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

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы до 100% от должностного оклада.

3.5.2. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, трудовым договором.

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.

Перечень видов работ, на которые устанавливаются доплаты

Виды работ с вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 %:	– уборка помещений с использованием моющих, дезинфицирующих средств.
---	--

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ, УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в пределах фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы и в связи с профессиональным и иным праздниками.

4.3. Выплата за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальным, трудовым, временным), призвана улучшить показатели качества выполняемых работ и устанавливается приказом по учреждению на период не более одного года. Критерии, позволяющие оценить интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ, определяются в приложении к настоящему Положению.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ в том числе 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 - 20%.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников организации. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки комиссией организации каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения организацией уставных задач и договорных обязательств. Премирование работников по результатам их труда зависит, в частности, от количества и качества труда работников, наличия экономии фонда оплаты труда и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

4.6. Выплата премий работникам организации за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется по итогам их выполнения при наличии экономии фонда оплаты труда.

Особо важными и срочными работами могут считаться работы, проводимые в случае: подготовки объектов к учебному году; устранения последствий аварий; подготовки и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного направлений и других особо важных и срочных работ, установленных с учетом мнения представительного органа.

4.7. Настоящим Положением предусматривается единовременное (разовое) премирование в случае выполнения работником особо важных и срочных работ, достижения высоких качественных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором.

4.8. Единовременное премирование, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события. Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения руководителя ЦДО конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом по ЦДО. Основанием для издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных настоящим Положением, является решение комиссии ЦДО.

4.9. При премировании по итогам работы за год учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда: инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ЦДО; достижение высоких результатов в работе за

соответствующий период; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в инновационной деятельности. Размер премии по итогам работы, выплачиваемой конкретному работнику, определяется по результатам его вклада в выполнение задач и обеспечение функций, возложенных на ЦДО. Конкретный размер премии по итогам работы устанавливается работникам в приказе руководителя ЦДО, исходя из исполнения основных показателей, дающих право на начисление премии.

4.10. Стимулирующие выплаты по итогам работы не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнения Устава ЦДО, правил внутреннего трудового распорядка и других правовых актов, а также в случае наличия обоснованных жалоб родителей. Работники, получившие взыскания, лишаются премии до снятия дисциплинарного взыскания.

4.11. Премия выплачивается за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. Стимулирующая часть формируется за счет средств экономии фонда оплаты труда ДОО:

- по оплате труда и начислениям по оплате труда,
- по оптимизации штатного расписания.

5.2. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам каждого месяца на основании показателей и критериев оценки эффективности работников ЦДО при наличии объема средств экономии по оплате труда и начислениям, который может быть направлен на формирование стимулирующей части.

5.3. Стимулирование работников осуществляется по бальной системе с учетом выполнения критериев.

5.4. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников ЦДО.

5.5. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5.6. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от суммы набранных баллов и цены одного балла, наличия экономии фонда оплаты труда ЦДО. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных критериев.

5.7. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления размера экономии фонда оплаты труда (ФОТ) работников ЦДО на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn),$$

где S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть (имеющаяся экономия) фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов.

5.8. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику ЦДО за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов данным работником.

5.9. Для установления работникам выплат стимулирующего характера ежегодно создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту - Комиссия), утверждаемая приказом директора ЦДО.

5.10. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников ЦДО в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией ЦДО перечня работников - получателей стимулирующих и (или) премиальных выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих и (или) премиальных выплат.

5.11. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

- председатель первичной профсоюзной организации;
- члены коллектива, включенные в состав Комиссии путём выборов.

5.12.Стимулирующие выплаты осуществляются на основании решения Комиссии и фиксируются в протоколах заседаний в соответствии с критериями оценки деятельности работников ЦДО.

5.13.Все работники ЦДО предоставляют в Комиссию материалы по самоанализу деятельности не позднее 05 числа текущего месяца.

5.14.На основании протокола Комиссии директор ЦДО в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера, который незамедлительно направляет в муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений социальной сферы».

5.15.Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам ЦДО осуществляется путем доведения до сведения каждого работника информации о размерах стимулирующих выплат.

6. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1.Иные виды выплат устанавливаются коллективным договором с учетом мнения представительного органа работников. К иным выплатам относится материальная помощь.

6.2.Материальная помощь - выплата, предоставляется работнику в особых случаях на основании личного заявления 1 раз в год при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.3.Выплата материальной помощи, размер и условия её осуществления устанавливаются коллективным договором, приказом директора с учетом мнения представительного органа работников, в пределах экономии фонда оплаты труда.

6.4.Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

-смерть близких родственников работника (жены, мужа, детей, родителей) на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения- до 200% должностного оклада;

-утрата личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия на основании подтверждающих справок из соответствующих органов, организаций (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.)- до 100 % должностного оклада;

-тяжелое заболевание на основании документов, подтверждающих фактические расходы на лечение, а также копии лицензии медицинского учреждения на осуществление медицинской помощи- 100 % должностного оклада;

-выходом на пенсию –100 % должностного оклада;

-бракосочетанием- до 50 % должностного оклада;

- трудным материальным положением - до 200 % должностного оклада;

-рождением ребенка- до 100 % должностного оклада.

6.5.Оказание материальной помощи производится по приказу директора ЦДО, согласованного с представительным органом работников ЦДО.

6.6.Заявление об оказании материальной помощи подается директору. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие оснований для выплаты материальной помощи.

6.7.Материальная помощь выплачивается, за счет и при наличии экономии фонда оплаты труда ЦДО.

Критерии оценки работы педагогов дополнительного образования

№ п/п	Критерии	Размер баллов															
1.	Выполнение функций заведующего отделом	1-2															
2.	Выполнение функций заведующего кабинетом	1															
3.	Содержание, уход за костюмами и рабочим инвентарем	1															
4.	Настройка и ремонт музыкальных инструментов	0,5															
5.	Использование в работе личного инструмента	0,5															
6.	Координация работы в творческом совете педагогов	0,5															
7.	Концертная деятельность (за каждое мероприятие)	1															
8.	Участие в работе муниципальной инновационной площадки	1															
9.	Руководство районными методическими объединениями по профилю.	1															
10.	Проведение мастер-классов на мероприятиях различного уровня	1-2															
11.	Печатная деятельность (написание статей и публикаций в СМИ, ресурсах Internet)	1															
12.	Работа по развитию международных связей (совместная деятельность (фестивали, концерты, конкурсы, поездки, встречи иностранных делегаций) с межрегиональной молодежной общественной организацией «Дом Мира», с Областной молодёжной общественной организацией "Владимирский Евроклуб")	1															
13.	Участие в организации выставочной деятельности и организационно-массовой работы с детьми Суздальского района	1															
14.	Организация экскурсионной деятельности	1															
15.	Ведение сайта учреждения	1															
16.	Оформление выставочных экспозиций на мероприятиях различных уровней	1															
17.	Охват дополнительным образованием детей различных категорий: - дети-инвалиды (с ограниченными возможностями); - дети, состоящие на учете в ПДН, КДН – за каждого ребенка; - дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации (больше 3 человек); - дети из многодетных семей (больше 3 человек).	1 1 1 1															
18.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж Центра у обучающихся, родителей, общественности.	1															
19.	Организация дистанционной работы	0,5-1															
20.	Разработка, внедрение авторских программ, проектов, их реализация	0,5 - 1															
21.	Наличие степени кандидата наук	1															
22.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционных (указать дату, название конкурса) уровень победа участие <table border="1"> <tr> <td>уровень</td><td>победа</td><td>участие</td></tr> <tr> <td>Международный</td><td>5</td><td>4</td></tr> <tr> <td>Россия</td><td>4</td><td>3</td></tr> <tr> <td>Область</td><td>3</td><td>2</td></tr> <tr> <td>Город</td><td>2</td><td>1</td></tr> </table>	уровень	победа	участие	Международный	5	4	Россия	4	3	Область	3	2	Город	2	1	1-5
уровень	победа	участие															
Международный	5	4															
Россия	4	3															
Область	3	2															
Город	2	1															
23.	Участие педагогов в подготовке и проведении мероприятий, соревнований, конкурсов (указать дату, название конкурса): 2 балл - на муниципальном уровне 3 балла – на региональном уровне 4 балла – на всероссийском уровне 5 балла - на международном уровне	2 3 4 5															

24.	Участие в научно-практических конференциях, пед.чтениях, семинарах (указать дату, название мероприятия и тему выступления) за каждое выступление 1 балл - на муниципальном уровне 2 балла – на региональном уровне 3 балла – на всероссийском уровне 4 балла - на международном уровне	1-4
25.	Участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях (без победы) (указать дату, название конкурса) (не интернет конкурсы) За каждого участника (команду) 1 балл – на муниципальном уровне 1,5 балла – на региональном уровне 2 балла - на Всероссийском уровне 3 балла - международный уровень	1-3
26.	Участие обучающихся в Интернет конкурсах, соревнованиях (без победы) (указать дату, название конкурса)	1
27.	Результативность участия в конкурсах, соревнованиях, (указать дату, название конкурса) За каждого участника (команду): 1,5 балла – призовое место на уровне района 2 балла – призовое место на уровне области 3 баллов – призовое место на уровне России 4 баллов – призовое место на международном уровне	1,5-4
28.	Успешное освоение программы дополнительного образования детей за 1 полугодие (индивидуальный мониторинг, открытые занятия, выступления, промежуточная диагностика)	1-2
29.	Успешное освоение программы дополнительного образования детей за учебный год (индивидуальный мониторинг, открытые занятия, выступления, итоговая диагностика)	1-2
30.	Сохранность контингента обучающихся (% посещаемости занятий учащимися от списочного состава) свыше 85 % (декабрь, май)	3
31.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм, содержания отдыха и оздоровления воспитанников.	1-5
32.	Обобщение и распространение опыта на различных уровнях: 1балл - муниципальный уровень 2 балла – региональный уровень	1-2
33.	Участие в работе жюри	1
34.	Активное участие в общественной жизни коллектива (участие в праздниках, субботниках, (исполнение ролей, помощь при подготовке)	0,5 -1
35.	Изготовление костюмов, реквизита для разных объединений ЦДО по заявке	3
36.	Наличие у коллектива звания «Образцовый»	3
37.	Ведение электронного журнала	0,5
38.	Своевременная сдача отчетности, документации	1
ИТОГО:		балла

Критерии оценки работы заместителей директора

№ п/п	Критерии	Размер баллов
1.	Печатная деятельность (написание статей и публикаций в СМИ, ресурсах Internet)	2
2.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм, содержания отдыха и оздоровления воспитанников.	1-3
3.	Проведение мастер-классов на мероприятиях различного уровня (указать дату, название) 2 балл - на муниципальном уровне 3 балла – на региональном уровне 4 балла – на всероссийском уровне 5 балла - на международном уровне	2-5
4.	Участие в подготовке и проведении мероприятий, соревнований, конкурсов (указать дату, название конкурса): 2 балл - на муниципальном уровне 3 балла – на региональном уровне 4 балла – на всероссийском уровне 5 балла - на международном уровне	2-5
5.	Участие в научно-практических конференциях, пед. чтениях, семинарах (указать дату, название мероприятия и тему выступления) за каждое выступление 2 балл - на муниципальном уровне 3 балла – на региональном уровне 4 балла – на всероссийском уровне 5 балла - на международном уровне	2-5
6.	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж Центра у обучающихся, родителей, общественности (походы, поездки, экскурсии, встречи с интересными людьми, праздники и др.) 1 балл – 1 мероприятие 2 балла – 2 мероприятия 3 балла – 3 мероприятия и более	1-3
7.	Активное участие в общественной жизни коллектива. (участие в праздниках, выставках (исполнение ролей, помощь при подготовке)	0,5 -1
8.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционных (указать дату, название конкурса) уровень победа участие: уровень победа участие Международный 5 4 Россия 4 3 Область 3 2 Город 2 1	
9.	Участие в работе муниципальной инновационной площадки	1
ИТОГО: баллов		

Критерии оценки работы специалиста по кадрам, завхоза

№ п/п	Критерии	Размер баллов
1.	Выполнение обязанностей специалиста по охране труда: - разработка, внесение изменений (дополнений) в инструкции по охране труда – 1б. - подготовка предложений в разделы коллективного договора, соглашения по охране труда и трудовых договоров с работниками по вопросам охраны труда – 1 б.; - осуществляет разработку планов мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, улучшению условий и охраны труда- 1б. - проведение обучения, инструктажей по технике, безопасности на рабочем месте- 2б. - ведение журнала регистрации вводного инструктажа по ОТ и ТБ, журнала регистрации инструктажа на рабочем месте- 1б.	1-6
2.	Координация работы с УМВД по вопросу судимости	1
3.	Ведение воинского учета	1
4.	Координация работы по пожарной безопасности учреждения - корректировка плана проведения противопожарных мероприятий -1б. -проведение обучения, инструктажей и проверки знаний работников ЦДО- 1б. - проведение вводных инструктажей со всеми вновь принятыми сотрудниками ЦДО, согласно перечню основных вопросов вводного инструктажа- 1б.; - проведение практических тренировок эвакуации работников и обучающихся на случай возникновения пожара – 1б. - проверка исправности первичных средств пожаротушения – 1б. - ведение журнала учета первичных средств пожаротушения (1 раз в квартал)– 1б.	1-6
5.	Выполнение обязанностей секретаря руководителя: - работа со входящей и исходящей корреспонденцией; -выполнение поручений руководителя, составление писем, запросов и других документов; -ответ на телефонные звонки, регистрация и передача информации руководителю; -выполнение отдельных служебных поручений.	3
6.	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории и т.п.).	2
7.	Активное участие в общественной жизни коллектива. (участие в праздниках, выставках (исполнение ролей, помощь при подготовке)	0,5 -1
ИТОГО: баллов		

Критерии оценки работы педагога-психолога и учителя-логопеда

№ п/п	Критерии	Размер баллов
1.	Осуществление работы по ведению ИПРА (отчет ежемесячно)	1
2.	Оказание психолого-педагогической помощи районным образовательным учреждениям по запросу сверх нормативной наполняемости (отчет ежемесячно)	2-2,5
3.	Охват психологической и логопедической помощью детей различных категорий: - дети-инвалиды (с ограниченными возможностями); - дети, состоящие на учете в ПДН, КДН - по 1 баллу за каждого ребенка; - дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации (больше 3 человек); - дети из многодетных семей (больше 3 человек).	1 1 1 1
4	Выполнение функций заведующего «Школы молодого лидера» (раз в четверть)	1,5
5.	Участие в работе Совета профилактики и ПМПК	1,5
6.	Использование в работе инновационных методов работы (указать)	2
7.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе дистанционных (указать дату, название конкурса) 1балл - участие в конкурсах профессионального мастерства 2 балла – победитель или призер конкурса профессионального мастерства на муниципальном и областном уровне 3 балла - победитель или призер конкурса профессионального мастерства на всероссийском уровне	1-3
8.	Участие в проведении родительских собраний (указать, тема выступления): - общешкольных – 1балл - районных – 2 балла	1-2
9.	Представление и распространение собственного опыта работы по решению актуальных проблем сохранения психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников.	2
10.	Информационные стенды, публикация статей, размещение материалов на сайте ЦДО (перечислить)	1
11.	Руководство первичной профсоюзной организации	2
12.	Использование в работе личного инструмента	1
13.	Активное участие в общественной жизни коллектива. (участие в праздниках, выставках (исполнение ролей, помощь при подготовке).	0,5 -1
		ИТОГО: баллов

С Положением об установлении стимулирующих, компенсационных
и иных выплат сотрудникам МБУ ДО «ЦДО «Исток ознакомлены:

№	ФИО	Дата ознакомления	Подпись
1	Ариффулина Надежда Викторовна		
2	Бычкова Елена Альфредовна		
3	Винниченко Оксана Николаевна		
4	Вихрева Ольга Игоревна		
5	Власова Анастасия Владимировна		
6	Волков Алексей Алексеевич		
7	Волхонская Марина Валерьевна		
8	Гаврилина Лариса Петровна		
9	Ганьков Игорь Владимирович		
10	Ионова Татьяна Владимировна		
11	Калинина Любовь Александровна		
12	Климакова Татьяна Михайловна		
13	Лазарева Светлана Геннадьевна		
14	Лунина Анна Сергеевна		
15	Малькова Елена Алексеевна		
16	Михейкина Ирина Петровна		
17	Мякота Степан Гаврилович		
18	Перепелицына Ольга Николаевна		
19	Сухова Вера Валентиновна		
20	Трояновский Михаил Иосифович		
21	Фафаева Татьяна Львовна		
22	Федосова Ирина Викторовна		
23	Шалаев Александр Владимирович		
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

[illegible]

--	--	--	--