

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования города Ульяновска
«Детский эколого-биологический центр»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

 О.А. Винокурова
«23» 07 2019 года

УТВЕРЖДАЮ

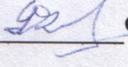
Директор ДЭБЦ

Л.В. Бакаева

 «23» 07 2019
приказ от 23.07.2019 №165



Положение
о материальном стимулировании работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
города Ульяновска «Детский эколого-биологический центр»

Рассмотрено и принято
на заседании Общего собрания
трудоового коллектива
протокол от 23.07.2019 №4
секретарь  Феллер А.Н.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Главы города от 23.10.2008 № 7959 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск»;
- Постановлением администрации города Ульяновска №1140 от 18.03.2014 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск» (с учетом изменений и дополнений).

1.2. Положение определяет порядок, условия и размер материального стимулирования работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Ульяновска «Детский эколого-биологический центр» (далее - Учреждение).

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения за фактически отработанное время.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем.

1.6. Настоящее положение разрабатывается Учреждением, рассматривается на Общем собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом, утверждается приказом директора

2. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения.

2.3. Объем средств, направляемых на стимулирующую часть фонда оплаты труда Учреждения, составляет не менее 20% от общего фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.4. Во всех случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других выплат.

2.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера,

установленные в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

2.6. Работникам Учреждения, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

2.7. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения определяется исходя из размера стимулирующей доли фонда оплаты труда работников Учреждения, указанного в разделе 2.3. настоящего Положения, к объёму фонда оплаты труда работников Учреждения за соответствующий финансовый год.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения (ФОТст) определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ уч} \times \text{Дсту} + \text{ФОТоп} \times \text{Дстп}, \text{ где}$$

ФОТуч – фонд оплаты педагогических работников и административно-управленческого персонала на соответствующий финансовый год;

Дсту – стимулирующая доля фонда оплаты педагогических работников и административно-управленческого персонала (не менее 12 %);

ФОТоп – фонд оплаты труда прочих работников образовательного учреждения на соответствующий финансовый год;

Дстп – стимулирующая доля фонда оплаты труда прочих работников образовательного учреждения (не менее 10%).

Источниками стимулирующего фонда являются:

-фонд стимулирующих надбавок;

-экономия фонда заработной платы;

-иные источники поступлений, не противоречащие законодательству Российской Федерации, в том числе доходы от предоставления платных образовательных услуг.

2.8. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

2.9. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем, «Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и оценке результативности и эффективности деятельности работников Учреждения»(далее Комиссия), деятельность которой регулируется положением (приложение 1).

2.10. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

2.11. Все выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам.

2.12. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств директор может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

3. Виды стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ;
- выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональная надбавка;
- премиальные выплаты (премии) по итогам работы;
- единовременное поощрение;
- материальная помощь.

3.2. Условия для назначения стимулирующих выплат:

3.2.1. Стаж работы в должности не менее 2-х месяцев;

3.2.2. Отсутствие случаев травматизма;

3.2.3. Отсутствие дисциплинарных взысканий;

3.2.4. Достижение критериев качества труда работников, определённых настоящим положением;

3.2.5. Своевременное предоставление работниками соответствующей документации (оценочного листа, аналитических материалов, заявления и др.)

4. Выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ

4.1. Для установления выплат (надбавок) за качество выполняемых работ в Учреждении приказом директора создаётся рабочая комиссия, которая оценивает результативность и эффективность деятельности работников Учреждения в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности работников.

4.2. Перечень критериев и показателей деятельности работников Учреждения за качество выполняемых работ (приложение 2) утверждается приказом директора по согласованию с профсоюзной организацией или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения.

4.3. Деятельность рабочей комиссии регулируется положением о рабочей комиссии (приложение 3).

4.4. По представлению рабочей комиссии выплаты стимулирующего характера распределяются Комиссией по распределению стимулирующей части оплаты труда, созданной для этих целей

4.5. Порядок установления выплат (надбавок) за качество выполняемых работ.

4.5.1. Выплата (надбавка) за качество выполняемых работ устанавливается работнику Учреждения по результатам труда за определенный период времени:

- первый период (с 01 февраля по 31 сентября текущего года включительно), выплачивается надбавка, рассчитанная по итогам предшествующего периода;

- второй период (с 01 октября текущего года по 31 января следующего года), выплачивается надбавка, рассчитанная по итогам предшествующего периода.

4.5.2. Каждый работник Учреждения лично представляет в Комиссию оценку выполнения утвержденных критериев (далее оценочный лист) за соответствующий период.

4.5.3. Педагогические работники предоставляют в рабочую комиссию дополнительно аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности два раза в год: в феврале и октябре месяцах.

4.5.4. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист на осуществление выплаты (надбавки) за качество выполненных работ (далее – сводный оценочный лист). В сводном оценочном листе отражается суммарное количество баллов, набранное каждым работником Учреждения.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общее количество баллов для определения денежного веса одного. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного в соответствующем периоде, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику.

Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ работнику Учреждения выплачивается в пределах фонда оплаты труда пропорционально отработанному времени.

4.5.5. Оценка выполнения работниками Учреждения утвержденных критериев и показателей качества выполняемых работ осуществляется рабочей комиссией учреждения, созданной для этих целей.

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется два раза в год: в октябре – по итогам с февраля по сентябрь текущего года, и в феврале по итогам с октября предыдущего года по январь текущего. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются соответственно на период с октября по январь включительно и с февраля по сентябрь включительно.

4.5.6. В случае если работник уволился из Учреждения и продолжает работать в другом образовательном учреждении, ему выдается копия оценочного листа, выписка из протокола для начисления поощрительных выплат за качество выполняемых работ в Учреждении, в котором были рассмотрены результаты его работы. Выплата поощрительных выплат в этом случае осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, в котором работник продолжил работу.

4.5.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

Решением Комиссии определяется доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на выплату руководителю Учреждения. В случае если данная часть стимулирующих выплат руководителю выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается по согласованию с

Комиссией и профсоюзной организацией перераспределение средств внутри Учреждения.

4.6. Сроки представления информации о показателях деятельности работников учреждения.

4.6.1. Оценочные листы выдаются работнику под роспись и регистрируются в журнале выдачи оценочных листов в срок по 25 января и 25 сентября соответствующего периода. В случае если работник по собственной инициативе не получил оценочный лист, то составляется соответствующий акт.

4.6.2. Работники сдают оценочные листы, а педагогические работники оценочные листы и аналитические материалы по 5 февраля и 5 октября соответствующего периода в Комиссию. После указанного срока оценочные листы и аналитические материалы не принимаются. Оценочные листы, аналитические материалы, заявления и другие документы оформляются в журнале регистрации входящих документов Комиссии.

4.6.3. Комиссия передает аналитические материалы в рабочую комиссию, состоящую из заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заведующих отделами, другими работниками Учреждения, избранными на Общем собрании трудового коллектива, которая обрабатывает оценочные листы и аналитические материалы работников, и возвращает их в Комиссию до 10 числа месяца.

4.6.4. На основе результатов оценочных листов составляются сводный оценочный лист и протокол утверждения поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период. Работники, не сдавшие оценочные листы, включаются в сводный оценочный лист с нулевым результатом.

4.6.5. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами Комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

4.6.6. Председатель Комиссии передает протокол с листом согласования для рассмотрения и согласования в профсоюзную организацию Учреждения (или иной орган, представляющий интересы всех или большинства работников Учреждения).

В листе согласования протокола председатель профсоюзной организации Учреждения (или иной орган, представляющий интересы всех или большинства работников Учреждения) ставит свою подпись и дату согласования и передает руководителю в 1-дневный срок.

4.6.7. После получения листа согласования протокола с профсоюзной организацией Учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников Учреждения) директор издает приказ об утверждении сводного оценочного листа и поощрительных выплатах за качество выполняемых работ работникам Учреждения за соответствующий период и передает его с приложением копии сводного оценочного листа в бухгалтерию для начисления поощрительных выплат в трехдневный срок после получения.

4.6.8. В трехдневный срок работники знакомятся с оценочным листом после согласования с профсоюзной организацией под роспись. В случае отказа работника с ознакомлением в данный срок, он считается согласным с принятым решением.

4.6.9. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с его оценочным листом, работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными, другое. Апелляции работников учреждения по другим основаниям и поданные в неустановленный срок Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5. Выплата (надбавка) за интенсивность и высокие результаты работы

5.1. Выплата (надбавка) за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается работнику учреждения в зависимости от его фактической нагрузки в деятельности учреждения в размере, не превышающем 120 % должностного оклада.

5.2. В рамках внутреннего контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным показателям. Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы (приложение № 4), от которых зависит конкретный процент надбавки, установлены и утверждены директором Учреждения по согласованию с Комиссией. Выплата (надбавка) за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются Комиссией на следующие периоды:

- первый период (с 01 февраля по 31 сентября текущего года включительно), выплачивается надбавка, рассчитанная по итогам предшествующего периода.

- второй период (с 01 октября текущего года по 31 января следующего года), выплачивается надбавка, рассчитанная по итогам предшествующего периода.

6. Персональная надбавка

6.1. Персональная надбавка устанавливается работнику Учреждения с учётом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, в том числе за выполнение общественной работы: участие в работе органов самоуправления, выполнение срочных поручений администрации учреждения, корпоративных поручений и других факторов, установленных локальным актом.

6.2. Персональная надбавка выплачивается в размере не более 100% от должностного оклада. Решение об установлении персональной надбавки принимается директором в отношении конкретного работника на основании служебной записки руководителя структурного подразделения (заместителей директора, заведующих отделом) с указанием конкретных фактов, имеющих основание для начисления персональной надбавки (приложение 5).

6.3. Персональная надбавка выплачивается ежемесячно в пределах утвержденного фонда оплаты труда пропорционально отработанному времени.

6.4. Персональная надбавка не является обязательной формой оплаты труда.

7. Премияльные выплаты по итогам работы.

7.1. Работникам учреждения могут выплачиваться премияльные выплаты по итогам работы, далее премии, в пределах средств на оплату труда, а также средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, но не более 100 % должностного оклада, ставки заработной платы:

- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за учебный год;
- по итогам работы за финансовый год.

Премии выплачиваются последним месяцем указанных периодов.

7.2. Кроме того работникам учреждения могут выплачиваться премияльные выплаты по итогам работы, в размере не более 100 % должностного оклада, ставки заработной платы:

- за выполнение специальных заданий и срочных работ,
- по итогам работы конкретного мероприятия,
- за высокие достижения в труде,
- за выполнение дополнительных работ,
- за активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности или направленных на повышение имиджа учреждения,
- за выполнение разовых поручений,
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности,
- по результатам проведенных государственными органами проверок,
- за привлечение дополнительных источников финансирования,
- за получение грантов, подготовку печатных разработок.

Премии выплачиваются в последующем месяце по итогам работы и выполнению конкретного задания.

7.3. При определении размера премии по результатам работы за определенный период времени для конкретного работника учитываются его личный вклад в результативность деятельности Учреждения и время, фактически отработанное работником в течение расчетного периода.

7.4. Решение о премиальной выплате по итогам работы принимается директором учреждения по согласованию с Комиссией и оформляется приказом.

7.5. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

8. Единовременное поощрение

8.1. Работникам Учреждения может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размерах, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, но не более 100% должностного оклада, ставки заработной платы в связи с:

- профессиональным праздником (День учителя). Размер выплаты определяется на заседании Комиссии;
- юбилейной датой (женщины – 55 лет со дня рождения, мужчины – 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет). Размер выплаты составляет не более 100% должностного оклада. Решение о выплате единовременного поощрения к юбилейной дате принимается директором учреждения и оформляется приказом.

9. Материальная помощь

9.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в пределах средств на оплату труда в размере не более 200% должностного оклада (ставки заработной платы).

9.2. Материальная помощь выплачивается:

- в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;
- при вступлении в брак (впервые);
- при рождении (усыновлении) ребенка;
- в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников (отца, матери, сына, дочери).

9.3. В случае смерти работника материальная помощь оказывается его родственникам на основании их письменного заявления.

9.4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

9.5. Решение об оказании материальной помощи принимается директором учреждения и оформляется приказом.

9.6. Порядок выплаты материальной помощи директору учреждения определяется учредителем.

10. Условия отмены стимулирующих выплат

10.1. Решение о снижении размера выплат (надбавок) стимулирующего характера принимает директор Учреждения:

- по собственной инициативе;
- на основании аналитики представленных служебных записок (докладных) от руководителей структурных подразделений (заместителей директора, заведующих отделом).

10.2. Стимулирующая выплата (надбавка) снимается с указанного работника сроком на один месяц.

10.3. Перечень оснований и размеров снижения выплат (надбавок) стимулирующего характера:

№ п/п	Перечень оснований	Наименование выплаты (надбавки) стимулирующего характера	Размер снижения выплаты (надбавки) стимулирующего характера
1.	Нарушение СанПиН, требований охраны труда и техники безопасности, правил пожарной безопасности	за качество выполняемых работ	50%
2.	Наличие нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб	за интенсивность и высокие результаты труда	50%
3.	Зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым, произошедший по вине работника	за качество выполняемых работ	100%
4.	Наличие письменных обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг, поступивших от родителей (законных представителей) и признанных обоснованными в установленном порядке	за качество выполняемых работ	30%
5.	Нарушение сроков сдачи отчетной документации и (или) предоставление отчетной документации с ошибками (необходима ее правка и коррекция)	за качество выполняемых работ	30 %
6.	Несвоевременное и (или) с ошибками ведение учебной документации (журналы учета отработки рабочего времени, технологические карты, документация по охране труда, аналитические справки, диагностические материалы,	за качество выполняемых работ	30 %

	другое)		
7.	Несоблюдение законодательства РФ в сфере образования, Устава, правил внутреннего распорядка, других локальных нормативных актов Учреждения.	за качество выполняемых работ	30 %
8.	Нарушение трудовой дисциплины, не соблюдение «Кодекса педагогической этики»	за качество выполняемых работ	30 %
9.	Нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, допущение нарушений при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности, в том числе несвоевременная сдача отчетности.	за качество выполняемых работ	до 50 %
10.	Наличие замечаний по учету и сохранности материальных ценностей.	за качество выполняемых работ	до 30 %
11.	Несвоевременное заключение контрактов и (или) заключение с нарушениями.	за качество выполняемых работ	до 50 %
12.	Наличие дисциплинарного взыскания в отчетном периоде	за качество выполняемых работ	до 50 %

Положение

о Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и оценке результативности и эффективности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Ульяновска «Детский эколого-биологический центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок создания и деятельности Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и оценке результативности и эффективности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Ульяновска «Детский эколого-биологический центр» (далее - Комиссия).

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Постановлением Главы города от 23.10.2008 № 7959 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск»;
- Постановлением администрации города Ульяновска №1140 от 18.03.2014 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск» (с учетом изменений и дополнений), Уставом Учреждения, «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Ульяновска «Детский эколого-биологический центр»», настоящим Положением.

1.3. Положение о Комиссии, состав Комиссии утверждается приказом директора (далее - Учреждение).

2. Цель и основные задачи

2.1. Основной целью Комиссии является распределение стимулирующих выплат и оценка выполнения утвержденных критериев и показателей работниками Учреждения.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- обеспечение компетентности, объективности при распределении стимулирующих выплат работникам учреждения;
- вынесение решения о размере стимулирующих выплат по результатам труда.

3. Функции комиссии

Комиссия:

- рассматривает представленные документы в части критериев и показателей деятельности каждого работника Учреждения (заявления на выплату за интенсивность и высокие показатели работы) и распределяет выплаты за интенсивность;

- распределяет выплаты(надбавки) за качество выполняемых работ на основании предоставленных документов (оценочных листов, аналитических материалов) после обработки их рабочей комиссией;

- осуществляет оценку результативности и эффективности работы работников учреждения в соответствии с перечнем критериев и показателей работы (премиальные выплаты по итогам работы, единовременное поощрение);

- выдает и принимает оценочные листы, аналитические материалы, передает их в рабочую комиссию, обрабатывает результаты работы рабочей комиссии, составляется сводный оценочный лист на осуществление выплаты (надбавки) за качество выполненных работ

Председатель Комиссии передает протокол с листом согласования для рассмотрения и согласования в профсоюзную организацию Учреждения (или иной орган, представляющий интересы всех или большинства работников учреждения).

4. Организация работы комиссии

4.1. Комиссия формируется из работников Учреждения, представителей профсоюзной организации учреждения. Состав комиссии не менее трех человек.

4.2. Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, несет персональную ответственность за выполнение возложенных на нее задач.

Члены комиссии участвуют в ее работе лично.

Заседания комиссии проводятся под руководством председателя, либо в его отсутствие его заместителем.

Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не менее двух раз в год, и считаются правомочными, если на них присутствует более половины 2/3 ее членов.

По результатам работы комиссия составляет протокол, в котором фиксируются результаты оценки, поступившее предложение, его оценка и решение. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами комиссии. На комиссию в случае необходимости могут приглашаться члены рабочей комиссии, главный бухгалтер.

4.3. Решение комиссии принимается простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии путем открытого голосования. В случае равенства голосов голос председателя комиссии является решающим.

**Перечень критериев и показателей деятельности работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования города Ульяновска «Детский эколого-биологический
центр»
за качество выполняемых работ**

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1	Организация и проведение работы, направленной на повышение условий безопасности в учреждении	Соблюдение требований пожарной безопасности, антитеррористической защиты, охраны труда, электробезопасности и СанПиН в помещениях учреждения	3
2		Своевременное проведение всех видов инструктажей, учебных занятий по соблюдению ППБ (в том числе по эвакуации), антитеррористической защите, охране труда, электробезопасности, СанПиН (при наличии требуемой документации)	2
3		Своевременное и качественное ведение и предоставление требуемой документации по ППБ, антитеррористической защите, охране труда, электробезопасности, СанПиН (журналов, актов, отчетов, итоговых и аналитических справок, ведомостей, другое)	2
4		Своевременная и качественная разработка и утверждение требуемой документации по	2

		ППБ, антитеррористической защите, охране труда, электробезопасности, СанПиН (планов, паспортов, программ, деклараций, инструкций, журналов, информационных стендов и листовок, другое)	
5	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Своевременное обслуживание, профилактический осмотр оборудования (АПС, звуковое оповещение, видеонаблюдение, электрооборудование, другое)	2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	11
6		Качественное и своевременное ведение документации по учету материальных ценностей и основных средств (ведомости, книги учета, акты, справки, отчеты, другое)	2
7		Своевременность постановки на учет материальных ценностей, в том числе и поступивших от физических и юридических лиц в качестве благотворительности	2
8		Своевременность списания материальных ценностей и основных средств	2
9		Отсутствие замечаний по учёту и хранению материальных ценностей и основных средств	2
10		Отсутствие замечаний по итогам проведения инвентаризации, ревизионных комиссий в части ответственности заместителя (в	2

		том числе внутрицентровый уровень)	
11		Обеспечение сохранности и исправного состояния материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря. Своевременный и качественный текущий ремонт имущества	2
12		Самостоятельная и своевременная организация работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в учреждении	2
13		Обеспечение учебных кабинетов инвентарем, учебным оборудованием в соответствии с предъявляемыми требованиями. Своевременная паспортизация учебных кабинетов	2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	16
14		Самостоятельное, своевременное, и качественное заключение и исполнение контрактов	2
15	Организационно - управленческая деятельность	Своевременное и качественное исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности кассового плана в части своей ответственности	2
16		Высокий уровень координации работы младшего обслуживающего персонала, осуществление качественного	

		контроля за работой МОП	2
17		Обеспечение бесперебойной работы учреждения, своевременное и качественное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок оборудования, предупреждение аварийных ситуаций	2
18		Самостоятельность и высокий уровень организации работ по благоустройству территории	2
19		Контроль соблюдения пропускного режима в учреждении, отсутствие фактов нарушения пропускного режима	2
20		Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3	14
21	Исполнительская дисциплина	Самостоятельное, своевременное, и качественное исполнение приказов, распоряжений. Соблюдение Устава, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, другое	2
22		Создание благоприятного психологического климата в учреждении. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны коллег, родителей	2

		(законных представителей)	
		Максимально возможное количество баллов по критерию	4

Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 45

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1	Доступность качественного образования и воспитания	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся в центре	3
2		Положительная динамика педагогов в центре, активно применяющих современные образовательные технологии	2
3		Выполнение ОП ДОД	2
4		Выполнение плана воспитательной работы	2
5		Участие воспитанников центра в социально значимых мероприятиях (в конкурсах, экологических акциях и др.) различного уровня: - общецентровых - муниципальных - областных - всероссийских	0,5 1 1,5 2
6		Участие педагогических работников в социально значимых мероприятиях (конкурсах, экологических акциях и др.) различного уровня: - общецентровых - муниципальных - областных - всероссийских	0,5 1 1,5 2
7		Призовые места воспитанников на конкурсах различного уровня: - общецентровых	0,5

		- муниципальных - областных - всероссийских	1 1,5 2
8		Призовые места педагогических работников центра на конкурсах различного уровня: - общецентровых - муниципальных - областных - всероссийских	0,5 1 1,5 2
9		Воспитанники центра принимают активное участие в мероприятиях в дни школьных каникул: - в качестве зрителей - в качестве участников	0,5 1
10		В центре реализуются программы, проекты по развитию творческих способностей воспитанников: - общецентровые - муниципальные - областные - всероссийские	0,5 1 1,5 2
11		Отсутствие замечаний по ведению учебной документации	3
12		Отсутствие замечаний по нарушению правил внутреннего трудового распорядка	2
13		Отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием по конфликтным ситуациям Максимальное число баллов по критерию 1	1 26
14		Заместитель директора по УВР участвует в инновационной деятельности	3
15	Инновационная и методическая деятельность	В центре разработаны учебно-методические пособия, рекомендации: - для внутреннего пользования - для распространения на городском уровне На областном уровне	2
16		Педагогические работники центра выступают на педагогических советах, семинарах, конференциях и др.:	1

		- на общецентровом уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне	1,5 2
17		Позитивная динамика педагогов, повысивших и подтвердивших свою квалификационную категорию	2
18		Заместитель директора по УВР осуществляет работу по организации совместной деятельности по экологическому образованию и воспитанию с учреждениями Ульяновской области	2
19		Высокий уровень организации работы органов ученического самоуправления	2
20		Высокий уровень организации работы научного общества учащихся Максимальное количество баллов по критерию 2	2 15
21		Отсутствие травм, полученных обучающимися и педагогами в ходе образовательного процесса	2
22		Организация работы, направленной на формирование ЗОЖ	2
23		Обеспечение условий для безопасности образовательного процесса	2
24		Отсутствие замечаний в центре по охране труда, ППБ, ПДД, нарушений СанПиН Максимальное количество баллов по критерию 3	3 9
	Создание условий для сохранения		

Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 50

Заведующий отделом

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
-------	----------	------------	--------------------------------

1	Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие случаев травматизма учащихся во время образовательного и воспитательного процесса.	2
2		Соблюдений требований СанПиН, пожарной безопасности, охраны труда, антитеррористической защиты при организации образовательного и воспитательного процесса.	1
3		Активное использование здоровьесберегающих технологий на занятиях. Вовлечение детей в мероприятия, направленные на формирование ЗОЖ, оздоровительные мероприятия (не менее 50% от списочного состава).	1
4		Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в отделе.	1
5		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и педагогических работников отдела, отсутствие конфликтных ситуаций.	2
6		Участие педагогов, закреплённое приказом по учреждению, в реализации муниципальных, областных и федеральных проектов и программ по конкретному направлению («Территория детства», «Натуралист», «Исследователи природы», другие).	0,2 за каждого педагога (но не более 2)
7		Участие педагогов в конференциях, форумах, семинарах, педсоветах разного уровня в том числе в программе	

		РИП, другое: - внутрицентровый; - муниципальный; - региональный; - федеральный, международный.	0,05 0,1 0,2 0,5 за каждого педагогического работника (но не более 4 баллов)
8		Наличие педагогических работников, получивших гранты и премии, а также победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства (другое).	за каждого – 0,5 (но не более 3)
9		Наличие публикаций в информационно – методических сборниках.	2
Максимальное количество баллов - 18			
10	Доступность качественного образования	Работа с учащимися с ограниченными возможностями здоровья: - от 1 до 4 учащихся; - 5 и более учащихся.	1 2
11		Активность участия учащихся в конкурсах и соревнованиях различного уровня и направленности: - внутрицентровый; - муниципальный; - региональный (областной); - всероссийский и международный.	0,01 0,1 0,2 0,5 за каждого учащегося

			(но не более 4 баллов)
12	Результативность участия учащихся в конкурсах и соревнованиях различного уровня и направленности: - внутрицентровый; - муниципальный; - региональный (областной); - всероссийский и международный.	0,05 0,1 0,2 0,5	за каждого победителя и призера (но не более 4 баллов)
13	Активное участие учащихся в работе органов ученического самоуправления.	2	
14	Участие учащихся в социальных программах, проектах (ЛТО; лагерь «Натуралист», «Исследователи природы», другие).	0,2	за каждого учащегося (но не более 4)
15	Активное участие учащихся в мероприятиях в дни школьных каникул, в том числе участие в мероприятиях на базе ОУ, при согласовании с администрацией ДЭБЦ.	0,01	за каждого учащегося (но не более 2)
16	Результативное участие учащихся в учебно-исследовательской, проектной деятельности («Евразийский Рождественский учет птиц», «Человек на Земле», другие).	0.2	за каждого учащегося (но не более 2)

17		Обеспечение информационной открытости учреждения (своевременное предоставление информации о деятельности отдела для размещения на сайте учреждения).	1
18		Организация работы по независимой оценке качества учреждения.	1
Максимальное количество баллов			22
19	Личный вклад заведующего отделом в развитие региональной системы образования	Зафиксированные результаты участия в конкурсах, грантах, мероприятиях разного уровня (выступления, призовые места, организация выставок, другое): - муниципального; - регионального; - всероссийского и международного.	1 2 3
20		Качественная подготовка и проведение мероприятий (при условии своевременной сдачи положений, сценариев, отчётов и другой требуемой документации): - экологических акций; - конкурсов; - конференций; - соревнований; - выставок; - мастер-классов; - тематических мероприятий; - экскурсий; - мероприятий в каникулярное время; - оформление учреждения.	0,5 за каждый вид (но не более 2)
21		Исполнительская дисциплина заведующего отделом:	

		- своевременное предоставление требуемой документации (положений, сценариев, отчетной документации, справки, аналитическая информация, другое);	1
		- своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора, правил внутреннего распорядка, другое).	1
Максимальное количество баллов			10

Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 50

Педагог дополнительного образования			
	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1	Создание условий, позволяющих учащимся реализовать свои интересы и потребности;	Количество учебных групп в объединении: - 5 групп и более.	1
2	развитие творческих способностей учащихся;	Сохранность контингента учащихся (не менее 80% от списочного состава) при условии высокой наполняемости объединения учащихся (не менее 80% от списочного состава).	1
3	организация активного отдыха и содержательного досуга учащихся	Активность участия учащихся в конкурсах и соревнованиях различного уровня и направленности: - внутрицентровый; - муниципальный; - региональный (областной); - всероссийский и международный.	0,05 0,1 0,2 0,5 за каждого учащегося (но не более 4 баллов)

		- участие детей с ограниченными возможностями здоровья в конкурсах разного уровня.	0,5 за каждого учащегося (но не более 4 баллов)
4		<p>Результативность участия учащихся в конкурсах и соревнованиях различного уровня и направленности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - внутрицентровый; - муниципальный; - региональный (областной); - всероссийский и международный. <p>- дети с ограниченными возможностями здоровья в конкурсах разного уровня.</p>	<p>0,1 0,2 0,3 0,5</p> <p>за каждого победителя и призера</p> <p>(но не более 4 баллов)</p> <p>0,5 за каждого победителя и призера (но не более 4 баллов)</p>
5		<p>Работа с учащимися с ограниченными возможностями здоровья:</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 1 до 4 учащихся; - 5 и более учащихся. 	<p>1 2</p>
6		Активное участие учащихся в работе органов ученического самоуправления (при наличии плана работы, плана научной деятельности, исследовательских работ, другое).	1
7		Участие учащихся объединения в социальных программах, проектах (ЛТО, летний оздоровительный лагерь, «Исследователи природы», другие).	0,2 за каждого учащегося (но не более 4)
8		Активное участие учащихся в мероприятиях в дни школьных каникул (в том числе участие в	0,1 за каждого учащегося

		мероприятиях на базе образовательной организации, при наличии справки заверенной печатью).	(но не более 2)
9		Активное участие учащихся в массовых мероприятиях (в том числе участие в мероприятиях на базе ОУ, при наличии справки заверенной печатью).	0,05 за каждого учащегося (но не более 2)
10		Активное участие учащихся в учебно-исследовательской, проектной деятельности («Евроазиатский Рождественский учет птиц», «Человек на Земле», другие).	0.2 за каждого учащегося (но не более 2)
Максимальное количество баллов по критерию:			23
11	Создание условий направленных на сохранение и укрепление	Отсутствие случаев травматизма учащихся во время образовательного процесса.	1,5
12	здоровья учащихся, профилактику травматизма	Соблюдений требований СанПиН, пожарной безопасности, охраны труда при организации образовательного и воспитательного процесса.	1
13		Активное использование здоровьесберегающих технологий на занятиях. Вовлечение детей в мероприятия, направленные на формирование ЗОЖ, оздоровительные мероприятия (не менее 50% от списочного состава).	0,5
Максимальное количество баллов по критерию:			3
14	Организационная, методическая и инновационная деятельность	Методическое обеспечение образовательного процесса в соответствии с предъявляемыми требованиями (наличие дополнительной общеразвивающей образовательной программы, разработанной педагогом в соответствии с требованиями; учебно-методические материалы, конспекты воспитательных мероприятий и открытых занятий, технологические карты, другое).	1
15		Участие в конкурсах, проблемных семинарах, педсоветах, конференциях разного уровня:	0,5

		<ul style="list-style-type: none"> - внутрицентровый; - муниципальный, региональный; - всероссийский, международный. 	<p style="text-align: center;">1 2</p>
16		<p>Результативность участия в конкурсах и соревнованиях различного уровня и направленности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - внутрицентровый; - муниципальный; - региональный (областной); - всероссийский и международный. 	<p style="text-align: center;">0,1 0,2 0,3 0,5</p> <p>за каждого победителя и призера (но не более 4 баллов)</p>
17		<p>Организация и проведение мастер-классов, тематических мероприятий, конкурсов, соревнований, выставок, другое:</p> <ul style="list-style-type: none"> - внутрицентровый уровень; - муниципальный и региональный уровни. 	<p style="text-align: center;">0,1 0,2</p> <p>за каждое мероприятие (но не более 4 баллов)</p>
18		<p>Активное вовлечение учащихся в городские акции по профилю учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальные (без вовлечения образовательных организаций города Ульяновска); - муниципальные (с вовлечением образовательных организаций города Ульяновска). 	<p style="text-align: center;">1 2</p>
19		<p>Участие педагога, закреплённое приказом по учреждению, в реализации муниципальных, областных и федеральных проектов и программ по конкретному направлению (Территория детства, Исследователи природы, ЛТО, летний оздоровительный лагерь, РИП, другие).</p>	<p style="text-align: center;">0,5</p> <p>за каждый вид</p> <p>(но не более 2)</p>
20		<p>Активное участие педагога в работах по благоустройству территории, оформлению учреждения.</p> <p>Эстетическое оформление учебных</p>	<p style="text-align: center;">1</p>

		кабинетов.	
21		Своевременное и качественное оформление и предоставление учебной документации (журналов, личных дел, аналитических справок, рабочей образовательной программы, другое), в том числе размещение в АИС «Сетевой город», информационный портале «Навигатор дополнительного образования».	2
22		Соблюдение «Кодекса педагогической этики», Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, высокий уровень исполнительской дисциплины педагога.	1
Максимальное количество баллов по критерию:			19

Максимальное количество баллов - 45

Методист

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1	Инновационная и методическая деятельность	Участие методиста в конкурсах различного уровня: - муниципальный; - областной (региональный); - всероссийский, международный.	0,5 1 2
2		Участие методиста в программе РИП	2
3		Разработка и экспертиза образовательных программ, методических материалов, проектов в соответствии с предъявляемыми требованиями - общецентровый уровень; - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский и международный.	0,5 1 1,5 2
4		Методическое сопровождение методистом педагогов отдела в профессиональных конкурсах	

	(«Сердце отдаю детям», конкурсы методических разработок, образовательных программ, другое): - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский и международный.	1 1,5 2
5	Участие методиста, закреплённое приказом по учреждению, в реализации - муниципальных, - областных, - всероссийских и международных проектов и программ по конкретному направлению.	1 1,5 2
6	Наличие выступлений методиста на семинарах, объединениях, конференциях, другое: - муниципальный уровень; - областной (региональный) уровень; - всероссийский и международный уровень.	0,5 1 1,5 2
7	Методист осуществляет руководство творческими группами педагогов (при наличии документации).	2
8	Проведение консультаций с педагогами (индивидуальных и групповых) в течение месяца (не менее 10 консультаций в месяц, при наличии книги консультаций).	2
9	Методист активно принимает участие в организации и проведении в дни каникул мероприятий по плану учреждения (конкурсы, турниры, мастер-классы и другое).	2
10	Методист осуществляет обобщение передового педагогического опыта.	2
11	Призовые места методиста на конкурсах различного уровня: - муниципальных - областных - всероссийских.	1 1,5 2

12		Методистом отдела выполнены в течение года авторские публикации.	2
13		Методист организует и проводит мероприятия, повышающие авторитет и имидж учреждения.	2
14		Позитивная динамика педагогов отдела, повысивших и подтвердивших свою квалификационную категорию.	1
15		Позитивная динамика участия учащихся отдела в конкурсных мероприятиях.	1
Максимальное количество баллов 43			
1	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное оформление и предоставление методической документации (планы работы на год и месяц, анализы занятий и мероприятий ПДО, аналитических справок, итогов ЗУН, рабочих образовательных программы ПДО отдела, материалы МО, конкурсных материалов, другое).	1
2		Соблюдение «Кодекса педагогической этики», Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, высокий уровень исполнительской дисциплины педагога.	1

Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 45

Педагог-организатор

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
-------	----------	------------	--------------------------------

1	Результативность работы по организации социально значимых и массовых мероприятий	<p>Организация участия воспитанников в социально-значимой деятельности и массовых мероприятиях различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> - общецентровый; - муниципальный; - областной; - всероссийский и международный 	<p>1 1,5 2 3</p>
2		<p>Организация массовых социально-значимых мероприятий различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> - общецентровый; - муниципальный; - региональный (областной); - всероссийских и международный. 	<p>1 1,5 2 3</p>
3		<p>Разработка сценариев, методических рекомендаций по вопросам организации содержательного досуга детей и подростков.</p>	<p>2</p>
4		<p>Участие педагога, закреплённое приказом по учреждению, в реализации муниципальных, областных и федеральных проектов и программ по конкретному направлению.</p>	<p>2</p>
5		<p>Наличие выступлений педагога на семинарах, объединениях и т. п.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - общецентровый; - муниципальный; 	<p>1</p>

		- региональный (областной); - всероссийских и международный	1,5 2 3
6		Высокий уровень организации работы органов ученического самоуправления (совет экологов, другое).	3
7		Высокий уровень организации и проведения в дни каникул мероприятий для детей и подростков по плану учреждения (конкурсы, турниры, другое).	2
10		Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	2
11		Участие педагога в конкурсах различного уровня: - общецентровый; - муниципальный; - региональный (областной); - всероссийский и международный	1 1,5 2 3
12		Призовые места педагога на конкурсах различного уровня: - общецентровый; - муниципальный; - региональный (областной); - всероссийских и международный Максимальное количество баллов по критерию 1	1 1,5 2 3 26
		Соблюдений требований СанПиН, пожарной безопасности, охраны труда при проведении тематических и массовых	2

	<p align="center">Создание условий направленных на сохранение и укрепление здоровья учащихся, профилактику травматизма</p>	мероприятий и организации всех форм занятости детей.	
		Отсутствие случаев травматизма детей при проведении тематических и массовых мероприятий и организации всех форм занятости детей.	2
13		Высокий уровень организации и проведения мероприятий в учреждении по профилактике правонарушений детей и подростков	2
14		Высокий уровень организации работы, направленной на сохранение и укрепление здоровья учащихся, профилактике дорожно-транспортного травматизма и пожарной безопасности	2
15		Максимальное количество баллов по критерию 2	8
	<p align="center">Исполнительская дисциплина</p>	Своевременное и качественное оформление и предоставление документации (аналитических справок, сценариев, положений, другое).	2
		Соблюдение «Кодекса педагогической этики», Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, высокий уровень исполнительской дисциплины	2
		Активное участие педагога в работах по благоустройству территории, оформлению учреждения. Эстетическое оформление мероприятий и	2

		учебных кабинетов	
		Максимальное количество баллов по критерию 3	6

Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 40

Педагог-психолог

1	Инновационная и методическая деятельность	Участие педагога-психолога в профессиональных конкурсах различного уровня:	
		- общецентровые	0,5
		- муниципальные	1
		- областные	1,5
		- всероссийские	2
2		Высокий уровень исполнительской дисциплины психолога	2
3		Наличие программы психологического сопровождения образовательного процесса в УДО в соответствии с предъявляемыми требованиями	2
4		Наличие развивающих и коррекционных программ (мероприятий) с учётом индивидуальных и половозрастных особенностей обучающихся	2
5		Наличие выступлений психолога на семинарах, объединениях и т. п.:	
		- общецентрового уровня	0,5
		- муниципального уровня	1
		- областного уровня	1,5
		- Всероссийского уровня	2

6	<p>Количество обращений учащихся и педагогов за консультациями к специалисту в сравнении с прошлым периодом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на том же уровне - выше 	<p>1</p> <p>2</p>
7	<p>Составленные психологические разработки приняты на реализацию:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в МОУ ДОД ДЭБЦ - в других УДО муниципального уровня - в УДО областного уровня - в УДО федерального уровня 	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p>
8	<p>Эффективное участие психолога в предупреждении и разрешении конфликтных ситуаций в ОУ</p>	<p>2</p>
9	<p>Психолог осуществляет индивидуальное консультирование педагогов и родителей обучающихся</p>	<p>2</p>
10	<p>Психолог осуществляет мероприятия по психологическому просвещению, диагностике и коррекции педагогов (тренинги, обучающиеся семинары)</p>	<p>2</p>
11	<p>Призовые места психолога на конкурсах различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> - общецентровых - муниципальных - областных - всероссийских 	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p> <p>2</p>
12	<p>Психологом учреждения выполнены в течение года авторские публикации</p>	<p>2</p>

13		Психолог организует и проводит мероприятия, повышающие авторитет и имидж учреждения	2
14		Работа с воспитанниками, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	2
15		Отсутствие жалоб на работу психолога	2

Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 40

Заведующий канцелярией

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений	Использование в работе программ MicrosoftWord, Excel и др.	2
2		Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утверждённой номенклатурой	2
3		Отсутствие ошибок при составлении писем и другой документации	2
4		Отсутствие жалоб от посетителей на работу	

		заведующего канцелярией	2
5		Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
6		Соблюдение требований профессиональной этики	2
7		Высокий уровень обеспечения электронного документооборота	2
8	Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	2
9		Отсутствие замечаний на несоблюдение требований охраны труда	2
10		Сохранность вверенного имущества	2

Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 20

Ветеринарный врач

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1	Высокая эффективность работы по обеспечению	Высокий уровень исполнительской дисциплины ветврача	3
2		Ветврач осуществляет регулярный осмотр всех животных согласно графику работы	3

3	безопасных условий учебного процесса	Отсутствие инфекционных и паразитарных заболеваний у животных	3
4		Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	3
5		Своевременное оформление документации по содержанию животных	3

Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 15

Лаборант

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1	Высокая эффективность работы по обеспечению содержания помещений учреждения и обеспечению безопасных условий учебного процесса	Высокий уровень исполнительской дисциплины лаборанта.	3
2		Организация грамотного ухода за животными.	3
3		Организация грамотного ухода за растениями.	3
4		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	3
5		Отсутствие инфекционных и паразитарных заболеваний у животных.	2
6		Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности.	2

7		Отсутствие обоснованных жалоб на работу лаборанта.	2
8		Отсутствие замечаний по нарушению сроков прохождения медосмотра.	2

Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 20

Уборщик служебных помещений

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1	Высокая эффективность работы по обеспечению содержания помещений учреждения	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	2
2		Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика служебных помещений	2
3		Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
4		Отсутствие замечаний по соблюдению правил пожарной безопасности	2
5		Своевременное прохождение периодического медицинского осмотра	2
6		Применение дезинфицирующих средств во время уборки помещений	2
7		Отсутствие случаев утери инвентаря	1
8		Отсутствие замечаний по соблюдению охраны труда и техники безопасности	2

Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 15

Вахтёр

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1	Высокая организация охраны объектов учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб на работу вахтёра.	2
2		Высокий уровень исполнительской дисциплины вахтёра.	3
3		Отсутствие замечаний по нарушению сроков прохождения медосмотра.	2
4		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	2
5		Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности.	2
6		Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке.	2
7		Отсутствие случаев кражи имущества по вине вахтёра.	2

Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 15

Сторож

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1	Высокая организация охраны объектов учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа	2
2		Высокий уровень исполнительской дисциплины сторожа.	3

3		Отсутствие замечаний по нарушению сроков прохождения медосмотра.	2
4		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	2
5		Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности.	2
6		Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке.	2
7		Отсутствие случаев кражи имущества по вине сторожа.	2

Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 15

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1	Высокая организация обеспечения технического обслуживания здания	Отсутствие обоснованных жалоб на работу.	2
2		Высокий уровень исполнительской дисциплины.	3
3		Отсутствие замечаний по нарушению сроков прохождения медосмотра.	2
4		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	2
5		Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности.	2
6		Отсутствие травм во время проведения работ.	2

7		Отсутствие случаев утери инвентаря.	2
---	--	-------------------------------------	---

Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 15

Инженер по обслуживанию оборудования

Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	Содержание оборудования в исправном состоянии	5	
	Организация и проведение работ, направленных на улучшение условий безопасной работы оборудования	5	
	Отсутствие срыва занятий вследствие неисправности оборудования	5	
	Сохранность оборудования	5	
	Соблюдение правил ПБ, ОТ и ТБ при выполнении функциональных обязанностей	5	
	Отсутствие случаев несоблюдения сроков выполнения задания	5	
	Отсутствие обоснованных замечаний и замечаний на работу оборудования	5	
Максимальное количество баллов		35 баллов	

Специалист по охране труда

Высокая эффективность работы	Организация и проведение работы, направленной на повышение условий безопасности в учреждении	5	
	Обеспечение функционирования учреждения при возникновении различных чрезвычайных ситуаций	4	
	Отсутствие травм, полученных обучающимися и работниками учреждения	5	

	Своевременная разработка и корректировка документов по организации и совершенствованию работы по ГО и ЧС	5
	Обеспечение содержания защитных сооружений, средств защиты и формирований ГО в надлежащей готовности	4
	Своевременное обучение работников учреждения и обучающихся по ГО и ЧС	4
	Отсутствие замечаний по ОТ, ГО и ЧС	4
	Своевременное обучение на курсах повышения квалификации	4
Максимальное количество баллов		35 баллов

Главный бухгалтер

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1	Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства Российской Федерации	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	2
2		Участие в реализации муниципальных, областных, федеральных программ, экспериментов	2
3		Отсутствие замечаний к составлению прогноза бюджета учреждения на очередной год	2
4		100% исполнение утверждённого бюджета учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	3
5		Количество заявок на изменение бюджетной росписи в сравнении с	

		прошлым годом: - на том же уровне - ниже	2 3
6		Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды, ИФНС	3
7		Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности, выполненные работы, оказанные услуги	3
8		Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по налогам и сборам	3
9		Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	3
10		Соблюдение сроков выверки расчётов по налогам и сборам во внебюджетные фонды, ИФНС с поставщиками товарно-материальных ценностей (работ, услуг)	3
11		Количество замечаний со стороны проверяющих в сравнении с прошлым годом: - снижение количества замечаний - отсутствие замечаний	2 3
12		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учёта и отчётности	2
13		Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	2

14	Своевременное составление и предоставление - бухгалтерской - налоговой - статистической отчетности	1 1 1
15	Высокий уровень исполнительской дисциплины бухгалтера	3
16	Контроль за исполнением требований федерального закона №44-ФЗ от 05.04.2013 при заключении контрактов на поставку товаров (работ, услуг)	2
17	Своевременное составление отчетов об исполнении контрактов и размещение на официальном сайте ООС	3
18	Своевременное размещение бухгалтерской отчетности на сайте bus.gov.ru	3
19	Отсутствие жалоб на работу бухгалтера	2

Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 50

Положение
о рабочей комиссии муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования города Ульяновска
«Детский эколого-биологический центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок создания и деятельности рабочей комиссии муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Ульяновска «Детский эколого-биологический центр» (далее – Комиссия).

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений);

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

- Постановлением Главы города от 23.10.2008 № 7959 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск»;

- Постановлением администрации города Ульяновска №1140 от 18.03.2014 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск» (с учетом изменений и дополнений), Уставом Учреждения, «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Ульяновска «Детский эколого-биологический центр»», настоящим Положением.

1.3. Положение о Комиссии, состав Комиссии утверждается приказом директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Ульяновска «Детский эколого-биологический центр» (далее - Учреждение).

1.4. Положение о Комиссии, ее состав утверждается приказом директора Учреждения.

2. Цель и основные задачи Комиссии

2.1. Основной целью Комиссии является оценка результативности и эффективности деятельности работников Учреждения в соответствии с перечнем критериев и показателей качества выполняемых работ.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

-обеспечение компетентности, объективности при рассмотрении оценочных листов и аналитических материалов, предоставленных работниками Учреждения;

- вынесение решения о суммарном значении набранных баллов по каждому работнику Учреждения.

3. Функции Комиссии

3.1. Комиссия:

- рассматривает представленные документы в части критериев и показателей качества выполняемых работ каждого работника Учреждения (оценочные листы, аналитические материалы) за соответствующий период

- осуществляет оценку результативности и эффективности качества работы работников учреждения в соответствии с перечнем критериев и показателей работы в разрезе наименований должностей, установленных штатным расписанием Учреждения,

- передает в установленные сроки обработанные материалы в Комиссию по распределению стимулирующих выплат.

4. Организация работы Комиссии

4.1. Комиссия формируется приказом директора из работников и представителей профсоюзной организации Учреждения.

4.2. Председатель Комиссии (избранный на заседании Комиссии большинством голосов) руководит деятельностью комиссии, несет персональную ответственность за выполнение возложенных на нее задач.

4.3. Члены Комиссии участвуют в ее работе лично. Заседания комиссии проводятся под руководством председателя, либо в его отсутствие его заместителем.

4.4. Заседания Комиссии проводятся два раза в год в октябре и январе месяцах, в первой половине каждого месяца, и считаются правомочными, если на них присутствует более 2/3 ее членов.

4.5. По результатам работы Комиссия составляет акт, в котором фиксируется количество представленных работниками оценочных листов и аналитических материалов, количество обработанных материалов, количество переданных в Комиссию по распределению стимулирующих выплат оценочных листов и аналитических материалов с результатами оценки. Акт составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами комиссии.

**Перечень критериев за интенсивность и высокие
результаты работы**

Наименование должности	Критерии	% от должностного оклада
Педагог дополнительного образования	Участие в инновационных проектах	20
	Эффективная работа с родителями	20
	Участие в мероприятиях, направленных на создание благоприятной образовательной среды в Учреждении	10
	Участие в творческих коллективных проектах	15
	Высокие показатели результатов освоения общеразвивающих программ учащимися (по итогам текущей, промежуточной и итоговой диагностики ЗУНов)	20
	За участие в семинарах, конференциях, форумах, педсоветах, другое (выступление, организация выставки, проведение мастер-класса, открытого занятия, другое)	10
	- внутрицентровый;	20
- муниципальный уровень;	30	
- региональный уровень;	40	
- всероссийский и международный		

<p>За занятые призовые места в конкурсах профессионального мастерства</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень; 20 - региональный уровень; 30 - всероссийский и международный 40 	
<p>За подготовку учащихся - победителей и призеров конкурсам разного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> - внутриучрежденческий; 20 - муниципальный; 30 - региональный уровень; 40 - всероссийский и международный 50 	
<p>За проведение занятий с детьми инвалидами, ОВЗ.</p>	30
<p>Организация мониторинга индивидуальных достижений учащихся (при своевременной и качественной сдаче документации по итогам контроля мониторинга достижений учащихся).</p>	10
<p>За выполнение работы, не предусмотренной должностной инструкцией (ведение протоколов органов управления Учреждения, участие в субботниках, участие в работе комиссий, другое).</p>	10
<p>Наставничество</p>	5
<p>За высокий уровень организации и проведения выездных тематических мероприятий (в рамках межведомственных проектов «Территория детства»,</p>	5 % за 1 час работы

	«Зимний венец», «Парки города», другое)	
	За высокую наполняемость учебных групп	5% за каждую учебную группу
	Максимальное количество	120
Заместитель директора по УВР, заведующий отделом	Положительная динамика аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационную категорию	10
	Высокие показатели результатов освоения общеразвивающих программы учащимися (по итогам текущей, промежуточной и итоговой диагностики), организация мониторинга индивидуальных достижений учащихся (при своевременной и качественной сдаче документации по итогам контроля ЗУНов и мониторинга достижений учащихся).	15
	Качественная и своевременная подготовка материалов для размещения на официальном сайте образовательной организации	10
	Наставничество	10
	Активное участие в программе РИП, других инновационных проектах	20
	Своевременное и качественное ведение требуемой документации, соблюдение сроков сдачи отчетной документации (при отсутствии замечаний и необходимости ее исправления и коррекции)	10
	Высокий уровень контроля за: учебно-воспитательным	10

<p>процессом, ведением учебной документации педагогическими работниками (журналы учета отработки рабочего времени, технологические карты, документация по охране труда, аналитические справки, диагностические материалы, другое)</p>	
<p>Высокий уровень подготовки и организации семинаров, мероприятий, выставок, конференций, открытых занятий, другое:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень; - региональный уровень; 	<p style="text-align: center;">20</p> <p style="text-align: center;">30</p>
<p>Высокий уровень подготовки педагогических работников к конкурсам профессионального мастерства</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский и международный; 	<p style="text-align: center;">20</p> <p style="text-align: center;">30</p> <p style="text-align: center;">40</p>
<p>Высокий уровень контроля за соблюдением требований СанПиН, охраны труда, правил пожарной безопасности при организации учебно-воспитательного процесс, (при своевременной сдачи отчетов, справок по итогам контроля)</p>	<p style="text-align: center;">20</p>
<p>Организация работы в АИС «Сетевой город», на портале «Навигатор дополнительного образования»</p>	<p style="text-align: center;">10</p>
<p>За высокий уровень организации и проведения выездных тематических мероприятий (в</p>	<p style="text-align: center;">5 % за 1 час работы</p>

	рамках межведомственных проектов «Территория детства», «Зимний венец», «Парки города», другое)	
	Максимальное количество	120
Главный бухгалтер	Качественное распределение бюджетных средств в соответствии с их целевым назначением и анализ использования доводимых бюджетных субсидий по видам расходов в соответствии с ПФХД и лимитами бюджетных обязательств	25
	Осуществление контроля за внесением в план-закупок, план-график учреждения бюджетных средств по кодам бюджетного ассигнования (кодам субсидий) в соответствии с ПФХД и лимитами бюджетных обязательств	25
	Выполнение обязанностей администратора информационной безопасности автоматизированного рабочего места для обмена электронными документами, контроль за работой со средствами криптографической защиты информации	25
	Участие в различных мероприятиях, проводимых сторонними организациями (семинары, конференции, другое)	25
	За выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей	25
	Максимальное количество	120
	Заместитель	Работа с официальным сайтом

директора по АХР	для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях Bus.gov.ru	
	Высокий уровень организации ремонтных работ, подготовки учреждения к началу учебного года, текущего обслуживания учреждения (оборудования, инвентаря, другое), организации трудовых десантов (самостоятельность, своевременность)	20
	Рациональное использование энергоресурсов	15
	За создание элементов образовательной инфраструктуры	20
	Своевременное оформление и сдача в вышестоящие органы документации, справок, отчетов, оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных, сложных работ, поручений (при отсутствии замечаний и необходимости ее исправления и коррекции).	25
	Своевременное и качественное ведение требуемой документации, соблюдение сроков сдачи отчетной документации (при отсутствии замечаний и необходимости ее исправления и коррекции)	20
	Высокий уровень контроля за соблюдением требований СанПиН, охраны труда, правил пожарной безопасности при организации учебно-воспитательного процесс, (при своевременной сдаче отчетов, справок по итогам контроля)	20

	За выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей	15
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	20
	Максимальное количество	120
Методист	Высокий уровень организации, актуальности и методического сопровождения учебно-воспитательного процесса по направлению деятельности	25
	Внедрение инновационных образовательных технологий для совершенствования педагогической и методической работы в организации	25
	Высокий уровень обеспечения программно -информационно-методического сопровождения учебно-воспитательного процесса по направлению деятельности	25
	Высокие показатели результатов освоения общеразвивающей программы учащимися (по итогам текущей, промежуточной и итоговой диагностики), организация мониторинга индивидуальных достижений учащихся	25
	Наставничество	20
	За выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей	15
	Своевременное и качественное ведение требуемой документации, соблюдение сроков сдачи отчетной документации (при отсутствии замечаний и необходимости ее исправления и коррекции)	15

	За участие в семинарах, конференциях, форумах, педсоветах, другое (выступление, организация выставки, проведение мастер-класса, открытого занятия, другое)	10
	- внутрицентровый;	20
	- муниципальный уровень;	30
	- региональный уровень;	40
	- всероссийский и международный	
	За высокий уровень организации и проведения выездных тематических мероприятий (в рамках межведомственных проектов «Территория детства», «Зимний венец», «Парки города», другое)	5 % за 1 час работы
	Максимальное количество	120
Педагог-психолог	Участие в программе РИП	25
	Использование в деятельности инновационных эффективных программ, методик, форм обучения и воспитания	25
	Эффективная работа по реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями, в том числе психолого - просветительская деятельность	25
	Организация и проведение мероприятий по мониторингу показателей деятельности (обучающихся, педагогических	25

	работников)	
	Высокий уровень психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесса	25
	За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	20
	Своевременное и качественное ведение требуемой документации, соблюдение сроков сдачи отчетной документации (при отсутствии замечаний и необходимости ее исправления и коррекции)	15
	За участие в семинарах, конференциях, форумах, педсоветах, другое (выступление, организация выставки, проведение мастер-класса, открытого занятия, другое)	10
	- внутрицентровый;	20
	- муниципальный уровень;	30
	- региональный уровень;	40
	- всероссийский и международный	
	За высокий уровень организации и проведения выездных тематических мероприятий	5 % за 1 час работы
	За выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей	15
	Наставничество	20
	Максимальное количество	120
Педагог-	Использование в деятельности	25

организатор	инновационных эффективных программ, методик, форм обучения и воспитания	
	Эффективная работа по реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	25
	Участие в программе РИП	25
	Своевременное и качественное ведение требуемой документации, соблюдение сроков сдачи отчетной документации (при отсутствии замечаний и необходимости ее исправления и коррекции)	15
	За выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей	15
	Наставничество	20
	Организация работы органов ученического самоуправления	25
	За высокий уровень организации и проведения выездных тематических мероприятий (в рамках межведомственных проектов «Территория детства», «Зимний венец», «Парки города», другое)	5 % за 1 час работы
	За участие в семинарах, конференциях, форумах, педсоветах, другое (выступление, организация выставки, проведение мастер-класса, открытого занятия, другое)	10
	- внутрицентровый;	20
	- муниципальный уровень;	30

	- региональный уровень; - всероссийский и международный	40
	Максимальное количество	120
Инженер по обслуживанию КТ, инженер по обслуживанию оборудования, специалист по охране труда	Личный вклад в поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	25
	Эффективная работа по реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	25
	Организация и проведение мероприятий по мониторингу показателей деятельности (обучающихся, педагогических работников)	25
	Наставничество	20
	Максимальное количество	120
Заведующий канцелярией	Взаимодействие и своевременное обновление сведений в ПФ, военкомат	25
	Участие в работе комиссий, создаваемых в Учреждении	25
	Освоение и использование новых компьютерных программ, информационных технологий в ведении делопроизводства	25
	Участие в различных мероприятиях, проводимых сторонними организациями (семинары, вебинары, конференции и т.п.)	25
	За выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей	20
	Максимальное количество	120

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников	25
	Отсутствие детского травматизма в период учебно-воспитательного процесса	25
	За выполнение косметического ремонта учреждения	25
	За активное участие в создании безопасных и комфортных условий для участников образовательного процесса в Учреждении	25
	Участие в комиссиях	20
	Максимальное количество	120
Уборщик служебных помещений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	25
	За выполнение работ по благоустройству территории	25
	За выполнение косметического ремонта учреждения	25
	За активное участие в создании безопасных и комфортных условий для участников образовательного процесса в Учреждении	25
	Участие в комиссиях	20
Максимальное количество	120	

Лаборант	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	25
	За выполнение работ по благоустройству территории	25

	За отсутствие замечаний на работу лаборанта	25
	За активное участие в создании безопасных и комфортных условий для участников образовательного процесса в Учреждении	25
	Участие в комиссиях, уборке территории	20
	Максимальное количество	120

Вахтёр	Оперативность выполнения заданий администрации	25
	За качество выполняемых работ (ответы на звонки, взаимодействие с охранными организациями, работа с родителями и посетителями Учреждения).	25
	За бдительность и напряженность работы	25
	Соблюдение правил и норм охраны труда.	25
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, посторонних лиц	20
	Максимальное количество	120
Уборщик служебных помещений	За оперативность выполнения заданий администрации	25
	За качественное проведение генеральных уборок (при соблюдении графика генеральных уборок)	25
	За отсутствие замечаний на	25

	работу со стороны участников образовательного процесса	
	За отсутствие замечаний на работу со стороны вышестоящих контролирующих органов	25
	За выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей	20
	Максимальное количество	120
Ветврач	За оперативность выполнения заданий администрации	25
	За качественное проведение генеральных уборок (при соблюдении графика генеральных уборок)	25
	За отсутствие замечаний на работу со стороны участников образовательного процесса	25
	За отсутствие замечаний на работу со стороны вышестоящих контролирующих органов	25
	За выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей	20
	Максимальное количество	120

Перечень критериев на персональную надбавку работникам

Наименование должности	Основание для премирования	% от должностного оклада
Заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХР, заведующий отделом	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат, рабочей комиссии - Выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями, поручений администрации - Организация досуговых мероприятий, выходящих за рамки годового плана 	<p>40%</p> <p>30%</p> <p>30%</p>
	Максимальное количество	100%
Главный бухгалтер, заведующий канцелярией	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат, рабочей комиссии - Выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями, поручений администрации - Организация досуговых мероприятий, выходящих за рамки годового плана 	<p>40%</p> <p>30%</p> <p>30%</p>
	Максимальное количество	100%
Педагогический персонал (педагог дополнительного образования, педагог-	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат - Организация воспитательных и массовых мероприятий, выходящих за рамки годового плана 	<p>40%</p> <p>20%</p>

психолог, педагог- организатор, методист)	<ul style="list-style-type: none"> - Выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями, поручений администрации ДОУ - Сотрудничество с социальными институтами 	<p style="text-align: center;">20%</p> <p style="text-align: center;">20%</p>
	Максимальное количество	100%
Учебно- воспитательный персонал (инженеры, специалист по ОТ), младший обслуживающий персонал	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат, - Выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями, поручений администрации - Обеспечение безопасного пребывания детей на территории - Организация досуговых мероприятий, выходящих за рамки годового плана 	<p style="text-align: center;">40%</p> <p style="text-align: center;">20%</p> <p style="text-align: center;">20%</p> <p style="text-align: center;">20%</p>
	Максимальное количество	100%