



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
ОДИНЦОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**ОДИНЦОВСКИЙ ЦЕНТР ЭСТЕТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ**

СОГЛАСОВАНО

Председатель ЦК МАУДО ОЦЭВ  
О.В. Галыгина

« 30 » 2024г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета учреждения  
А.В. Белова

« 30 » 2024г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУДО ОЦЭВ  
И.Н. Козлова

2024г.

**Положение**  
**об определении размера стимулирующих выплат работникам**  
**Муниципального автономного учреждения дополнительного образования**  
**Одинцовского Центра эстетического воспитания и условия работы комиссии по**  
**распределению стимулирующей части фонда оплаты труда**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение об определении размера стимулирующих выплат работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Одинцовского Центра эстетического воспитания (далее Учреждения) разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.
- 1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам организации (далее – выплаты стимулирующего характера).
- 1.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения устанавливаются приказом руководителя на период, предусмотренный положением об оплате труда, в пределах, выделенных Учреждению на эти цели средств. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
- 1.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников организации за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.
- 1.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.
- 1.6. Стимулирование труда руководителей организации, заместителей руководителей производится только по основной должности.

**2. Порядок определения стимулирующих выплат работникам Учреждения**

- 2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:
  - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы, утвержденными локальными актами организации. К основным критериям оценки работы относятся: сложность, напряженность, интенсивность, степень самостоятельности и ответственности, характер работы; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; применение в образовательном процессе здоровые сберегающих технологий, отсутствие травматизма; наличие работы с родителями; эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

2.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации; за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); отсутствие нарушений техники безопасности; отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах; отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.4. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по приказу руководителя:

заместителей директора, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно – по представлению директора учреждения;

заведующих структурных подразделений учреждения, методистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения

### **3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава организаций за интенсивность и высокие результаты работы**

3.1. Критерии материального стимулирования руководителя организации утверждены приказом министерства образования Московской области.

3.2. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников ОЦЭВ, указанных в Приложениях.

3.3. Приведенные в Приложениях критерии и показатели могут быть изменены и дополнены Учреждением по согласованию с Советом в соответствии с целями, задачами, социальным заказом Учреждения. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений, обучающихся труду.

3.4. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. При этом общая сумма баллов по всем критериям равна 100. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. Учреждение совместно с общественным органом управления – Совет учреждения вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

3.5. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество

труда и повышения размера этих надбавок по решению Совета может быть определено минимальное количество баллов от пяти баллов), начиная с которого устанавливается надбавка.

3.6. Порядок определения стимулирующих выплат. Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:

3.6.1. Произвести подсчет баллов за первое (второе) полугодие учебного года по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника ОЦЭВ.

3.6.2. Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).

3.6.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, запланированный на период с сентября по декабрь (январь-август) включительно, разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь (январь-август) включительно.

3.6.4. Мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям ведется с сентября по декабрь и с января по август.

3.7. В итоговом оценочном листе указывается стоимость 1 балла, размер надбавки стимулирующего характера работников учреждения.

3.8. Надбавки стимулирующего характера работникам ОЦЭВ могут быть отменены полностью или частично на определенный срок или до конца учебного (календарного) года на основании приказа руководителя Учреждения по представлению заместителей руководителя, методистов, курирующих деятельность педагогических и иных работников Учреждения.

*Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.*

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах
3	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины
4	Невыполнение учебной программы
5	Нарушения связанные с несоблюдением правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности
6	Нарушение работниками исполнительской дисциплины
7	Несоблюдение санитарных норм и правил по содержанию учебных кабинетов, помещений
8	Нарушение финансово-хозяйственной деятельности, отмеченное в актах проверок контрольно-ревизионных, правоохранительных и иных органов
9	Несоблюдение сроков предоставления отчетной документации

3.9. Другие нарушения в деятельности Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, Московской области и уставом Учреждения могут являться основанием для уменьшения выплат.

3.10. Выплаты работнику Учреждения могут быть восстановлены после устранения выявленных нарушений и снятия с него дисциплинарного взыскания приказом руководителя на основании служебной записки заместителей директора, курирующих деятельность педагогических и иных работников Учреждения.

#### **4. Условия работы комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда**

4.1. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы является итоговый протокол решения комиссии об установлении доплат и надбавок. Оценка результативности и качества труда работников Учреждения проводится комиссией на заседаниях,

проводимых в январе и в августе.

4.2. Состав комиссии об установлении доплат и надбавок утверждается приказом директора Учреждения. В состав комиссии об установлении доплат и надбавок входит директор, заместители директора, представитель Совета трудового коллектива.

4.3. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения только в части соблюдения установленных Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты (руководитель, методический совет) для исправления и доработки.

4.4. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам на основании всех материалов мониторинга и оценки, составляет и утверждает на заседании итоговый оценочный лист всех работников Учреждения в баллах.

4.5. Итоговые полугодовые оценочные листы рассматриваются на заседании Совета и на основании этих листов руководитель Учреждения своим решением (приказом) устанавливает работникам персональные размеры надбавок стимулирующего характера на предстоящее полугодие.

## **5. Порядок определения стимулирующих выплат работникам**

### **АУП в рамках реализации муниципальных услуг в социальной сфере Учреждения**

5.1. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения, ответственного за реализацию персонифицированного финансирования дополнительного образования устанавливаются приказом руководителя в пределах сумм, рассчитанных в нормативных затратах в виде стоимости 1 чел./часа АУП. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

5.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

5.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы: характер работы, сложность, напряженность, интенсивность, степень самостоятельности и ответственности; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; наличие работы с педагогами и родителями;

5.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с реализацией муниципальных услуг в социальной сфере в Учреждении; отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

5.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по приказу директора.

## **6. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам в рамках реализации муниципальных услуг в социальной сфере**

6.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников в рамках реализации муниципальных услуг в социальной сфере, указанных в Приложении.

6.2. Порядок определения стимулирующих выплат. Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:

6.2.1. Произвести подсчет баллов ежемесячно по критериям и показателям для каждого работника АУП, ответственного за реализацию муниципальных услуг в социальной сфере.

6.2.2. Суммировать баллы, полученные работниками (общая сумма баллов).

6.2.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда АУП, в рамках реализации муниципальных услуг в социальной сфере Учреждения, рассчитывается из стоимости 1 чел./часа АУП, количества программ в рамках реализации муниципальных услуг в социальной сфере, количества обучающихся по этим программам, делится на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику АУП.

6.2.4. Мониторинг профессиональной деятельности каждого работника АУП по утвержденным критериям и показателям ведется ежемесячно в период реализации программ дополнительного образования в рамках реализации муниципальных услуг в социальной сфере.

6.3. В итоговом оценочном листе указывается стоимость 1 балла, размер надбавки стимулирующего характера работников АУП, в рамках реализации муниципальных услуг в социальной сфере.

6.4. Надбавки стимулирующего характера работникам АУП, в рамках реализации муниципальных услуг в социальной сфере, ОЦЭВ могут быть отменены полностью или частично на определенный срок или до конца учебного (календарного) года на основании приказа руководителя Учреждения по представлению заместителей руководителя.

*Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.*

N	Критерии, понижающие уровень стимулирования
1.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах
2.	Наличие систематических пропусков обучающимися занятий без уважительной причины
3.	Невыполнение учебных программ в рамках реализации муниципальных услуг в социальной сфере, педагогами
4.	Несоблюдение норм наполняемости обучающимися групп в рамках реализации муниципальных услуг в социальной сфере,
5.	Нарушение связанные с несоблюдением правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности
6.	Нарушение работниками исполнительской дисциплины
7.	Нарушение финансово-хозяйственной деятельности, отмеченное в актах проверок контрольно-ревизионных, правоохранительных и иных органов
8.	Несоблюдение сроков предоставления отчетной документации

6.5. Выплаты работнику АУП в рамках реализации муниципальных услуг в социальной сфере, Учреждения могут быть восстановлены после устранения выявленных нарушений и снятия с него дисциплинарного взыскания приказом руководителя на основании служебной записки заместителей директора.

## **7. Заключительные положения**

5.1. Срок действия настоящего Положения до принятия нового.

5.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся директором Учреждения по мере необходимости.

**Критерии и показатели оценки деятельности заместителей директора,  
руководителя структурного подразделения, старших методистов  
Одинцовского Центра эстетического воспитания  
(стимулирующие надбавки)**

	Критерий	Показатели, их расчет	Шкала	Максимальный балл по критериям	
1	Качество и общедоступность в учреждении дополнительного образования детей	1.1.	Общие показатели сохранности контингента	0-6	30
		1.2.	Наличие призеров Олимпиад, конкурсов, соревнований разных уровней	0-3	
		1.3.	Совместная успешная работа с МОУ города и района	0-4	
		1.4.	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях и т.д.)	0-3	
		1.5.	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе методических объединениях	0-2	
		1.6.	Достижение обучающимися более высоких показателей реализации образовательных программ по сравнению с предыдущим периодом	0-5	
		1.7.	Участие в инновационной деятельности.	0-2	
		1.8.	Мероприятия по поддержке талантливых и одаренных детей	0-5	
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	2.1.	Ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (материально-техническая база, оборудование, информационно методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие требованиям санитарных норм и норм безопасности и т.д.)	0-3	15
		2.2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды)	0-3	
		2.3.	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	0-3	
		2.4.	Обеспечение выполнения требований по пожарной и электробезопасности, охрана	0-3	

			труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта		
		2.5.	Эстетические условия оформления учреждения дополнительного образования детей, помещения для занятий, наличие ограждения и состояние территории вокруг учреждения	0-3	
3	Кадровый потенциал учреждения	3.1.	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	0-4	10
		3.2.	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской опытно-экспериментальной работе, конкурсах конференциях)	0-3	
		3.3.	Стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению молодых специалистов	0-3	
4	Социальный критерий	4.1.	Сохранность контингента	0-5	15
		4.2.	Реализация программ для детей среднего и старшего школьного возраста	0-4	
		4.3.	Доля обучающихся из семей находящихся в трудной жизненной ситуации	0-3	
		4.4.	Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержание отдыха и оздоровление детей и подростков	0-3	
5	Эффективность управленческой деятельности	5.1.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0-5	10
		5.2.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	0-2	
		5.3.	Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	0-3	
6	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся, формирование здорового и безопасного образа жизни	6.1.	Высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся	0-4	15
		6.2.	Снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки	0-4	
		6.3.	Организация проведения мероприятий способствующих сохранению и восстановлению психического и физического	0-4	

			здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно- полевые сборы)		
		6.4.	Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	0-3	
7	Выплаты за стаж непрерывной работы	7.1.	За непрерывный стаж работы по должности в данном ОУ от 2 до 5 лет свыше 5 лет	0-2 0-3	5
Всего:					100

Приложение 2

**Критерии и показатели оценки деятельности заместителя директора по АХР  
Одинцовского Центра эстетического воспитания  
(стимулирующие надбавки)**

	Критерий	Показатели, их расчет	Шкала	Максимальный балл по критериям	
<b>1</b>	<b>Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</b>	1.1	Ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (материально-техническая база, оборудование, информационно методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие требованиям санитарных норм и норм безопасности и т.д.)	0-3	15
		1.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды)	0-3	
		1.3	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	0-3	
		1.4	Обеспечение выполнения требований по пожарной и электробезопасности, охрана труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	0-3	
		1.5	Эстетические условия оформления учреждения дополнительного образования детей, помещения для занятий, наличие ограждения (филиал) и состояние территории вокруг учреждения	0-3	
<b>2</b>	<b>Финансово-экономическая</b>	2.1	За высокую результативность выполнения наиболее сложных	0-20	60



	деятельность		(внеочередных) работ		
		2.2	За высокую результативность работы с внебюджетными средствами	0-10	
		2.3	Проведение своевременной договорной компании	0-10	
		2.4	За высокий уровень выполнения финансово-экономических функций	0-20	
3	Здоровье-сберегающая деятельность и охрана труда	3.1	Качественное составление документов по охране труда и здоровьесбережению	0-5	15
		3.2	Эффективность организации контроля соблюдения санитарных норм и здоровьесберегающих технологий при проведении учебно-воспитательного процесса	0-10	
4	Выплаты за стаж непрерывной работы	4.1	За непрерывный стаж работы по должности в данном ОУ от 2 до 5 лет свыше 5 лет	0-3	10
				0-7	
<b>Всего:</b>					100

Приложение №3

**Критерии и показатели оценки деятельности старшего методиста,  
ответственного за безопасность,  
Одинцовского Центра эстетического воспитания  
(стимулирующие надбавки)**

	Критерий	Показатели, их расчет	Шкала	Максимальный балл по критериям	
1	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	1.1	Совершенствование методов сбора, хранения и обработки информации по ТБ, охране труда, антитеррористической деятельности и противодействию коррупции	0-10	60
		1.2	Высокая степень оперативности в информировании работников по вопросам ТБ и антитеррористической защищенности	0-10	
		1.3	Обеспечение эффективного участия пед. состава Центра в объектовых тренировках	0-10	
			Обеспечение эффективного представления Центра на мероприятиях различного уровня(городских, районных, областных)	0-10	
		1.4	Обеспечение выполнения требований по пожарной и	0-10	

			электробезопасности, охрана труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта		
		1.5	Эстетические условия оформления учреждения дополнительного образования детей, помещения для занятий, наличие ограждения (филиал) и состояние территории вокруг учреждения	0-10	
2	<b>Исполнительская дисциплина</b>	2.1	Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей	0-10	30
		2.2	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, их родителей, сотрудников	0-10	
		2.3	Работа с подрядными организациями, обслуживающими здание.	0-10	
3	<b>Здоровье-сберегающая деятельность</b>	3.1	Качественное составление документов по ТБ, охране труда и антитеррористической деятельности	0-5	5
4	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы</b>	4.1	За непрерывный стаж работы по должности в данном ОУ от 2 до 5 лет свыше 5 лет	0-2	5
				0-3	
			<b>Всего:</b>		100

Приложение № 4

**Критерии и показатели оценки деятельности педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов и концертмейстеров  
Одинцовского Центра эстетического воспитания  
(стимулирующие надбавки)**

п/п	Критерии (в соответствии с обобщенной трудовой функцией - преподавания по ДООП)	Критерии материального стимулирования	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Организация деятельности обучающихся	1.1. Сохранность контингента обучающихся с учетом специфики реализуемых ДООП (их направленности), индивидуальных и возрастных характеристик обучающихся	0-4	30
		1.2. Наличие участников фестивалей, конференций, конкурсов и иных аналогичных мероприятиях (в соответствии с направленностью ДООП)	0-3	

		1.3. Наличие победителей фестивалей, конференций, конкурсов и иных аналогичных мероприятиях (в соответствии с направленностью ДООП)	0-4	
		1.4. Наличие работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, одаренными и др.	0-2	
		1.5. Педагогический контроль и оценка освоения ДООП	0-4	
		1.6. Учебная, планирующая и отчетно-аналитическая документация	0-4	
		1.7. Наличие медиатеки, электронных образовательных ресурсов в соответствии с направленностью ДООП	0-3	
		1.8. Востребованность ДООП	0-6	
2.	Реализация воспитательной деятельности в педагогической работе и исполнительская дисциплина	2.1. Организация и проведение досуговых мероприятий в рамках реализации ДООП и в мероприятиях ОО	0-4	20
		2.2. Оснащение учебного помещения, формирование его предметно-пространственной среды	0-2	
		2.3. Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся при решении задач обучения и воспитания	0-2	
		2.4. Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ, в т.ч. в системе ЕИСДОП	0-6	
		2.5. Качественное проведение своевременной договорной кампании	0-6	
3.	Разработка программно-методического обеспечения реализации ДООП	3.1. Систематизация средств обучения, разработка дидактического и раздаточного материала, в том числе в условиях использования образовательных технологий (проблемное, разноуровневое обучение, проектные и исследовательские методы обучения и др.)	0-6	12
		3.2. Организация корректировки содержания ДООП, системы контроля и оценки (по результатам анализа их реализации)	0-6	
4.	Профессиональное развитие педагогического работника	4.1. Наличие программ по самообразованию или "образовательного маршрута" профессионального саморазвития	0-3	25
		4.2. Повышение квалификации, переподготовка	0-3	
		4.3. Популяризация педагогического опыта в различных формах	0-3	

		(мастер-классы, семинары, конференции и др.)		
		4.4. Популяризация педагогического опыта в сетевом педагогическом сообществе	0-3	
		4.5. Наличие публикаций, иллюстрирующих педагогический опыт, в том числе и в Интернет-ресурсах	0-3	
		4.6. Участие в конкурсах профессионального мастерства	0-3	
		4.7. Участие (или руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри т.п.	0-3	
		4.8. Разработка (участие) дистанционных ДООП	0-4	
5.	Здоровьесберегающая деятельность и охрана труда	5.1. Качественное составление документов по охране труда и здоровьесбережению	0-4	8
		5.2. Эффективность организации контроля соблюдения санитарных норм и здоровьесберегающих технологий при проведении учебно-воспитательного процесса	0-4	
6.	Выплаты за стаж непрерывной работы	За непрерывный стаж работы по должности в данном ОУ от 2 до 5 лет свыше 5 лет	0-2 0-3	5
Всего				100

Показатель 1.8 «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0, \text{ где}$$

$V_{\text{пед}}$  – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$  – фактическое число обучающихся в  $i$ -й группе,

$O_{\text{макс } i}$  – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в  $i$ -й группе,

$n$  – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если  $V_{\text{пед}} < 60\%$ , то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если  $V_{\text{пед}} \geq 60\%$ , то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}, \text{ где}$$

$СВ$  – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

$ДО$  – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

**Критерии и показатели оценки деятельности учебно - вспомогательных работников Одинцовского Центра эстетического воспитания (стимулирующие надбавки)**

**Методисты**

№	Критерий		Показатели, их расчет	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Результативность работы с обучающимися	1.1	Участие обучающихся в выставках, конкурсах, мастер-классах.	0-15	30
		1.2	Организация мероприятий с обучающимися.	0-15	
2	Своевременное и качественное ведение банка данных.	2.1	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	0-8	26
		2.2	Высокое качество ведения документации.	0-10	
			Использование информационных технологий.	0-8	
3	Оформление выставок, конкурсов, доставка конкурсных работ по месту назначения.	3.1	Своевременное оформление выставок и доставка конкурсных работ.	0-5	24
		3.2	Высокое качество оформления	0-5	
		3.3	Своевременное размещение итогов конкурсов фестивалей, выставок на сайт УДО.	0-6	
		3.4	Организация мероприятия.	0-6	
		3.5	Поездка на конкурсы.	0-2	
4	Мониторинг профессиональной деятельности педагогов.	4.1	Сопровождение аттестации педагогических работников	0-10	20
		4.2	Сопровождение курсовой подготовки педагогических работников	0-10	
<b>Всего:</b>					100

**Критерии и показатели по должности «Администратор» (костюмер)**

№	Критерий		Показатели, их расчет	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение	1.1	Отсутствие замечаний по нарушению ТБ	0-10	50
		1.2.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил пожарной безопасности	0-10	

	трудовых обязанностей	1.3.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	0-20	
		1.4	Качественное исполнение разовых поручений	0-10	
2	Исполнительская деятельность.	2.1.	Положительные отзывы обучающихся и их родителей, сотрудников	0-20	50
		2.2	Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж Центра	0-20	
		2.3.	Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей	0-10	
<b>Всего:</b>					100

Приложение №7

**Критерии и показатели по должности «Администратор структурного подразделения» (завхоз)**

	Критерий		Показатели, их расчет	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Интенсивность труда ,сложность выполняемых работ, высокие результаты	1.1	Работа повышенной материальной и юридической ответственности	0-20	50
		1.3	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	0-10	
		1.4	Высокий уровень организации и подготовки генеральных уборок, субботников	0-20	
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	2.1	Отсутствие замечаний по нарушению ТБ	0-10	50
		2.2.	Отсутствие замечаний по несоблюдению правил пожарной безопасности	0-10	
		2.3.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	0-20	
		2.4	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях(воздушный, тепловой, световой, состояние коммуникаций)	0-10	
<b>Всего:</b>					100

**Критерии и показатели по должности  
«Администратор»**

№	Критерий		Показатели, их расчет	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1.1	Отсутствие замечаний по нарушению ТБ	0-10	50
		1.2.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил пожарной безопасности	0-05	
		1.3.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	0-10	
		1.4	Качественное исполнение разовых поручений	0-05	
		1.5	Положительные отзывы обучающихся и их родителей, сотрудников	0-10	
		1.6	Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж Центра	0-10	
	Интенсивность труда, сложность выполняемых работ, высокие результаты	1.1	Работа повышенной материальной ответственности	0-0	50
		1.2	Высокий уровень организации и подготовки генеральных уборок, субботников	0-10	
		1.3	Высокий уровень организации и подготовки массовых мероприятий(подготовка костюмов, реквизита, атрибутов)	0-10	
		1.4	Работа повышенной материальной и юридической ответственности.	0-10	
		1.5	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	0-10	
<b>Всего:</b>					100

Приложение 9

**Порядок  
определения стажа педагогической работы**

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, осуществляющих образовательную деятельность, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

2. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

N п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	<p>Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)</p> <p>Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УВП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты</p>
2.	Образовательные организации высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные организации дополнительного профессионального образования	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего),



	(повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
	2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6.	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7.	Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

### Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в медицинских организациях и органах социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- 1) педагогам-организаторам;
- 2) педагогам дополнительного образования;
- 3) методистам;

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (педагогическое образование).

Работникам организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

