МУ «Отдел образования Ачхой-Мартановского муниципального района»

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дом детского творчества Ачхой-Мартановского муниципального района»

Принято
на педагогическом совете
протокол № 1
от «14» августа 2026г.

Утверждаю
Директор
_____ П.М. Бериева
пр. № 35 « 14» августа 2026г.

Бериева Петмат Магомедовна

Подписан цифровой подписью: Бериева Петмат Магомедовна
DN: O="МБУ ДО ""ДДТ Ачхой-Мартановского муниципального района""", CN=Бериева Петмат Магомедовна, E=petmat@inbox.ru
Основание: Я являюсь автором этого документа
Расположение:
Дата: 2026.08.20 17:47:46+03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке стимулирующих выплат работникам
МБУ ДО «ДДТ Ачхой-Мартановского муниципального района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому, вспомогательному и обслуживающему персоналу МБУ ДО «ДДТ Ачхой-Мартановского муниципального района» (далее «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» редакция от 04.08.2026г. –Действует с 04.08.2026г.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регламентирующим порядок и условия установления надбавок, доплат, премирования и материальной помощи.

1.3. Настоящее Положение разрабатывается Педагогическим советом и принимается решением собрания трудового коллектива, согласовывается с профсоюзными организациями, Советом учреждения, утверждается директором.

1.4. Изменения и дополнения к Положению принимаются, согласовываются в соответствии с п. 1.3. настоящего Положения.

1.5. Положение реализует принципы, заложенные в Указе Президента РФ от 1 июня 2012г. № 761 «Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», и-направлено на-решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышения эффективности педагогического труда и качества образования.

2. Цели и задачи установления стимулирующих выплат.

2.1. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на качество образовательного процесса.

2.2. Установление стимулирующих надбавок и выплат направлено на решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей, обучающихся и их родителей;

стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;

- повышение качества работы;

3. Виды стимулирующих выплат.

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки, доплаты, премии и материальная помощь и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

3.2. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период в абсолютных размерах или в процентном : отношении к базовой основной части заработной платы.

3.3. Премия - дополнительная часть заработной платы, может выплачиваться работникам к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие), профессиональным и другим государственным праздникам, в связи с уходом на пенсию, а также к юбилеям учреждения дополнительного образования детей.

3.4. Материальная помощь может выплачиваться работнику учреждения при наличии средств с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является выплатой в чрезвычайных ситуациях

- Расходы по оплате различных видов материального стимулирования работникам осуществляются за счет стимулирующей части общего фонда оплаты труда и фонда экономии заработной платы. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников (за счет оказания платных образовательных услуг) в соответствии с законодательством.
- Размер стимулирующих выплат, составляющих не менее 30% от суммы фонда оплаты труда всех работников учреждения.
- Право инициативы по применению мер материального стимулирования, предоставляется директору ДДТ, заместителям директора по УР, ВР, ИКТ, а также председателю профсоюзного комитета работников учреждения.
- Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется на основании заключения экспертно-аналитического совета ДДТ, решения Совета учреждения и приказа директора ДДТ.

3.5. Выплаты стимулирующего характера директору выплачивается на основании приказа начальника МУ «Отдел образования Ачхой-Мартановского муниципального района».

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Порядок установления ежемесячных надбавок к должностному окладу работников:

-надбавки могут устанавливаться как основным работникам, так и совместителям в зависимости от конкретных результатов труда.

-надбавка является дополнительной денежной выплатой к должностному окладу работников учреждения;

- надбавки могут устанавливаться в % к должностному окладу, или в денежном выражении;

- надбавки устанавливаются директором учреждения в пределах месячного фонда оплаты труда по результатам деятельности работника;

-надбавки устанавливаются директором учреждения по результатам анализа жалоб и писем граждан, поступающих в учреждение, анализа информации об учреждении в СМИ, результатов инспекционных проверок, анализа статистических данных в соответствии с критериями и показателями результативности работы конкретного работника, а так же на основании предложений заместителей директора по УР, ВР и ИКТ;

- надбавки заместителям директора и главному бухгалтеру за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается в размере до 100% должностного оклада приказом директора учреждения;

- надбавки устанавливаются по результатам работы комиссии по рассмотрению

-надбавок, в которую входят заместители директора по УВР, ВР, ИКТ, председатель профсоюзного комитета. Основанием для становления надбавок являются самоанализ и отчеты работников за месяц;

-размеры надбавки определяются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, и зависят от количества баллов, выставленных эмиссией по результатам работы за месяц. Стоимость одного балла определяется комиссией в зависимости от средств, стимулирующего фонда учреждения;

- надбавка может не выплачиваться работнику при грубом **нарушении:** должностных инструкций, Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья детей, педагогической этики, халатное отношение к имуществу учреждения, а также за обоснованные жалобы на деятельность работника учреждения.

5. Порядок премирования работников учреждения.

5.1. При наличии финансовых средств в учреждении работникам могут выплачиваться следующие премии:

- премии по итогам работы за месяц, квартал, год;

- премии в связи с юбилейными датами (достижение возраста 50, 60 (55 - для женщин), 70 и далее через каждые 5 лет);
- премии в связи с выходом на пенсию;
- премии за многолетний добросовестный труд;
- премии в праздничные дни.

5.2. Основанием для выплаты премии является приказ директора с указанием конкретного размера выплат.
5.3. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.
5.4. Премии начисляются на должностной оклад с учетом доплат и надбавок за практически отработанное время.
5.5. Размер премии включается в средний заработок для расчета размера оплаты ежегодных отпускных и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.
5.6. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или её лишение:
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка или недобросовестное отношение должностной инструкции;
-нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
-нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, детский травматизм в учреждении;
-обоснованные жалобы родителей;
-халатное отношение к сохранности материально-технической базы учреждения.

6. Порядок оказания материальной помощи работникам учреждения.

6.1.В пределах общего фонда оплаты труда (при наличии фонда экономии от заработной платы) работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь как правило в связи с чрезвычайными обстоятельствами:
-смерть близких родственников (в случае смерти работника материальная помощь, а оплачивается его близким родственникам);
-при несчастных случаях (авария, травма, пожар, гибель имущества);
-для приобретения дорогостоящих лекарств или платного лечения работника или его членов семьи;
-в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка или иными обстоятельствами;
-при необходимости повышения образовательного уровня.
6.2. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора с указанием конкретного размера материальной помощи.
6.3. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника, написанного на имя директора учреждения.

7. Основание для выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

7.1. Основания для выплат стимулирующего характера для педагогических работников могут быть:
-достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом и рост качества образования;
-позитивные результаты деятельности обучающихся (подготовка призеров и победителей конкурсов, выставок, конференций различного уровня);
-позитивные результаты деятельности работников учреждения (участие и победы в профессиональных конкурсах, выставках, конференциях, обмена накопленного опыта работы);
-позитивные результаты воспитательной деятельности (сохранность контингента, снижение (отсутствие) пропусков занятий без уважительных причин; снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решений конфликтных ситуаций);
-инновационная деятельность;
-привлечение дополнительных финансовых средств для реализации образовательных программ;
-обеспечение качества образования (проведение открытых занятий и открытых воспитательных мероприятия на высоком профессиональном уровне).
7.2. Основания для выплат стимулирующего характера **заместителям директора по УР, ВР и ИКТ** могут быть:
-высокий уровень организации повышения профессионального мастерства педагогических работников;
-высокий уровень организации экспертизы качества образования (открытые занятия и воспитательные мероприятия);
-высокий уровень организации и контроля - мониторинга учебно-воспитательного процесса;
-высокое качество организации работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет, аттестационная комиссия, родительский комитет и т.д.);
-высокое качество инновационной деятельности;
-поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
7.3. Основания для выплат стимулирующего характера **завхоза** могут быть:
-обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях;
-обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
-высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
-обеспечение своевременного списания и утилизации основных средств;
-постоянный контроль за расходованием электроэнергии, воды, тепла.
7.4. Основаниями для выплат стимулирующего характера **бухгалтеру** могут быть:
-своевременное и качественное предоставление отчетности;
-разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов

-качественное ведение документации;
-своевременное и качественное выполнение законодательства по размещению муниципального заказа;
-контроль за исполнением средств;
-постоянный контроль за квотами по расходованию электроэнергии, воды, тепла;
- своевременное и целевое использование бюджетных средств.
7.5. Основаниями для выплат стимулирующего характера **обслуживающему персоналу** могут быть:
-проведение генеральных уборок;
-содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
-оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
-высокое качество работы, отсутствие справедливых претензий и нареканий со стороны родителей, администрации и т.д. к работе.

8. Особые положения.

Данное Положение может быть откорректировано (пересмотрено) в связи с изменениями в законодательстве.

Приложение № 1
к «Положению о порядке стимулирующих выплат работникам ДДТ»

Критерии оценки качества образовательной деятельности
педагога дополнительного образования

№ п\п	Показатель	Критерии			Мак. кол-во баллов	Самооценка педагога	Оценка АК
Работа с контингентом обучающихся							
1	Охват детей всех возрастных групп	5-7 лет -3 балл			До 12 баллов		
		01-13 лет – 4 балл			Может суммироваться		
		14-18 лет – 5 балла					
2	Работа по программам для детей с разными образовательными потребностями	Дети с ОВЗ - 1 балл			До 5 баллов		
		Дети-инвалиды-1 балл					
		Одаренные дети-2 балла					
3	Охват детей разных категорий	Группа риска			1 ребенок – 1 балл, до 10 баллов		
		Учет ПДН					
		СОП					
Методическая деятельность							
4	Участие в педагогических конкурсах	очные		Дистанционные заочные			
		Участие в конкурсах: ДД – **4б** Муниц.– **5б.** Регион. **– 8 б.** всерос. **– 10 баллов**	Призовые места конкурсах: ДДТ – 5б Муниц. –7б регионал – 6 бал. всерос. – 15 балла Международный-20б	Респуб –2 балла всерос –3 балла Международный - 4 баллов	До 20 баллов		
5	Использование в процессе обучения современных педагогических технологий	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, презентаций. Аудиоаппаратуры, проектных и здоровьесберегающих технологий.			До 5 баллов		
6	Обобщение и распространение педагогическогоопыта	Выступления, сообщения, публикации (конкурсы, открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции и др.) Уровень: ДДТ – 1 балл Муниц.-2 Регион – 3 балла			До 10 баллов		
7	Инновационная деятельность	Разработка новой ДООП – 1 программа 1 балл			До 3 баллов		

		Кол-во открытых занятий и мастер-классов- 1 занятие 1 балл			До 3 баллов	
8	Проектная деятельность	Разработка и реализация собственных проектов 1 проект – 1 балл			До 6 баллов	
		Участие в проектах, социально-образовательных инициативах 1 проект – балл				
		Кол-во проектных мероприятий 1 меропр. – 1 балл				
Качество и результативность работы						
9	Сохранность контингента	85 % - 2 балл			До 3 баллов	
		80 % - 3 балла				
		100 % -5 балла				
10	Качество обучения по ДООП	100% - 5 балла			До 3 баллов	
11	Качество участия учащихся в рейтинговых мероприятиях	очные		Дистанционные, заочные	До 10 баллов	
		Участие в конкурсах: ДДТ – 1 б. Муницип. – 2 б. Региона – 3б.	Призовые места конкурсах: ДДТ – 2 б. муницип –4 б. Регион –	Участие в конкурсах: ДДТ – 1 балл Округ – 2 балла Зон-ный – 3 б. Край – 4 балла		
Воспитательная работа						
12	Воспитательные мероприятия	Тематический вечер, конкурс – 1 балла			До 3 баллов	
13	Работа с социумом	Экскурсии, выходы – 1 балл			До 3 баллов	
		Привлечение специалистов других ведомств – 2 балла			До 6 баллов	
14	Работа с родителями	Родительские собрания – 2 балла			До 4 баллов	
		Мероприятие в объединении – 2 балла			До 6 баллов	
		Организация родителей на участие в семейных конкурсах и проектах - 3 балла			До 6 баллов	
Организационно-исполнительская дисциплина						
15	Качественное выполнение поручений руководителя	1 поручение 1 балл			До 10 баллов	
16	Соблюдение сроков предоставления отчетной документации	Плана, ДООП 5 баллов				
		Наличие портфолио 3 балла				
		Журнала учета работы 2 балл				
Организационно-исполнительская дисциплина (ШТРАФЫ)						
17	Наличие замечаний соблюдению требований безопасности	1 замечание – 1 балл			ДО – 3 БАЛЛОВ	
		Систематические замечания – 2 балла				

18	Наличие замечаний по ведению документации	1 замечание – 1 балл	ДО – 3 БАЛЛОВ		
		Систематические замечания – 2 балла			
19	Нарушение сроков предоставления отчетныхдокументов	Плана, ДООП – 1 балл	ДО – 3 БАЛЛОВ		
		Анализа, отчета – 1 балл			
		Систематические нарушения – 3 балла			
20	Соблюдение внутреннего распорядка	Количество опозданий,	ДО – 3 БАЛЛОВ		
		отсутствие на совещании без уважит. причины			
21	Снижение сохранности контингента	ниже 85% - 1 балл ниже 80%- 2 балла ниже 70% - 3 балла ниже 60% - 4 балла	ДО – 4 БАЛЛОВ		
22	Жалобы и нарекания	1 справка, акт – 1 балл	ДО – 3 БАЛЛОВ		
		Систематические нарекания – 3 балла			

Приложение № 2
к «Положению о порядке стимулирующих выплат работникам ДДТ»

КРИТЕРИИ
для оценивания качества труда заместителя директораи установления надбавок стимулирующего характера

Критерий	Индикаторы	%
1	**2**	**3**
Обеспечение безопасности	1. Организация мероприятий по антитеррористической деятельности	До 5%
	2. Отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками по вине ДДТ	До 5%
Управление процессом кадровогообеспечения	3. Доля педагогов с высшим образованием: более 90 %; от 80 до 90 %	До 5%
	4. Организация работы с молодыми специалистами (стаж работы до 3 лет). План работы с молодыми специалистами.	До 3%
	5. Доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категории: свыше 30 %; от 20 до 30 %	До 5%
	6. Подготовка документов к награждению работниковведомственными знаками отличия, грамотами (характеристики, представления и др.)	До 5%
	7. Подготовка документов по аттестации педагогических работников (представление, экспертное заключение и т.п.)	До 5%
	8. Наличие заявок на участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства с подготовкой конкурсных материалов	До 20%
	9. Наличие педагогов, получивших гранты и премии за инновационную деятельность, а также победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства	До 10%
Обеспечение выполнения учебных программ	10. Выполнение учебных программ по каждому предмету вобъеме не менее 90 %	До 3%
Обеспечениесохранности контингента обучающихся	11. Сохранение качественного и количественного составаобучающихся	До 5%
Ведение экспериментальной и инновационной деятельности	12. Организация работы творческих групп: формированиеплана работы, проведение анализа деятельности, представление промежуточных результатов	До 5%

Обеспечение условийдля личных достижений учащихся	13. Количество победителей и призеров конкурсов и олимпиад: международных;всероссийских; региональных; муниципальных; участников конкурсов и олимпиад	До 20%
Организация работы Коллегиальных органов	14. Факт организации и (или) проведения заседания и контроль за реализацией решения коллегиального органа	1%
Организация работы и взаимодействие с другими УО	15. Наличие договора, выполнение договорных обязательств и реализация плана сотрудничества (при осуществлении деятельности в определенный период)	До 5%
Организация деятельности по развитию социально-привлекательного имиджа ОУ	16. Количество публикаций в СМИ	До 5%
	17. Организация выпуска газеты ДДТ	
Поддержка социально-привлекательного имиджа ОУ	18. Отсутствие письменных жалоб (индикаторы не учитываются при невозможности определения адресанта)	1%
Качественное выполнение поручений руководителя	19. Факт выполнения поручений	До 10 баллов

Приложение № 3
к «Положению о порядке стимулирующих выплат работникам ДДТ»

Критерии эффективности деятельности методиста ДДТ

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы (макс. кол-во)	Само оценка методиста	Оценка АК
1. Методическое обеспечение образовательного процесса				
1.1. Обобщение и распространение информации на актуальные темы обучения и воспитания. *(Выступления и сообщения на конкурсах, педчтениях, мастер-классах, семинарах, круглых столах, конференциях, метод объединениях и др.)*	Кол-во выступлений- 1выст-1б Уровни ДДТ - 2б, Муниципальный– 3б Регион -5б	До 10 баллов		
1.2. Обобщение и представление результативного опыта наиболее творческих педагогов	Кол-во открытых занятий и мастер-классов педагогов	До 10 баллов		
	- Количество педагогов, опыт которых обобщён и представлен методистом 1педагог – 5б	До 10б		
1.3. Подготовка информации для размещения в СМИ	Кол-во размещенных материалов- каждое 3 балла	10б		
1.4. Методическое сопровождение вновь принятого педагога	Кол-во педагогов 1педагог – 1б	5 б		
Методическое сопровождение инновационной, исследовательской, проектной деятельности	-Помощь педагогам, работающим с НОУ-3б -Помощь педагогам, работающим с одаренными-2б - Помощь педагогам в разработке проектов-5 1педагог – 1б	10б		
2.Совершенствование профессиональной компетентности методиста				
2.1. Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри конкурсов	*Кол-во участий* Уровни ДДТ – 1, Город – 2 Зона -3	6 б		
2.2. Участие методиста в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и др.	Результат участия: Уровень: ДДТ – 1, Город – 2 Зона -3 Край -4 Россия-5 Победитель-3б Участник-1б	10б		
3.Результативность в сопровождении педагогических кадров				
3.1. Методическое сопровождение педагогов в педагогических конкурсах	Уровень: ДДТ – 1, Город – 2	10 балл		

	Зона -3 Край -4 Россия-5 Результат участия педагога: Победитель-3. Участник-1б			
3.2. Сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации	Кол-во аттестуемых Результат (получение категории) 1педагог-1б	6 бал		
3.3 Качественное выполнение поручений руководителя	19. Факт выполнения поручений.	До 10 баллов		
3.4. Подготовка документации на получение званий, наград, премий	Количество подготовленных документов 1д-т-1б	3б		
3.5. Оценка педагогами деятельности методиста. Результаты анкетирования «Удовлетворенность педагогов методической деятельностью»	Результаты анкетирования: 90-100% - 5б 70-80% - 4б 60-70% - 3б 60% - 2б 50% - 1б	5б		
3.6. Награды (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности	Результат ДДТ - 1, Город - 2 Зона -3 Край -4 Россия -5	5б		
4. Исполнительская дисциплина				
4.1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение графика работы- Качественное ведение-документации Посещение педсоветов, совещаний, планерок- Охрана труда и безопасность	Макс.- - 30б		

Приложение № 4
к «Положению о порядке стимулирующих выплат работникам ДДТ»

Критерии эффективности труда педагога-психолога

№	Критерии оценивания	Условия осуществления выплат	мин	макс	само оценка	Оценка АК
1	Количество обоснованных (удовлетворённых) жалоб учредителю и в надзорные органы	Наличие жалоб родителей,законных представителей,сотрудников (учитываетсякаждая жалоба)	-5	0		
2	Качество выполняемых работ	наличие замечаний по ведению планирующейдокументации, своевременная сдача документации	-5	0		
3	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т. Б., противопожарной безопасности, охранытруда	Учитывается по факту на основании докладной илислужебной записки	-5	0		
4	Создание элементов образовательной инфраструктуры (кабинет, музей и т. д.)	Организация работы кабинета психологическойразгрузки, оформление информационного стенда	0	+5		
5	Работа с детьми изсоциально-неблагополучных семей,детей «группы риска»	Охват учащихся, состоящихна учете в КДН и «группе риска» различными видами психологической помощи (диагностика, консультирование, коррекция) 80-100% 50-79% 10-49% Менее 10%	 -5	до 10 +10 +7 +5		
8	Участие в разработке и методическогообеспечения	-разработка методических рекомендаций обучающимся, преподавателям, родителям		+20		
	Наличие позитивных материалов об учреждении в СМИ	Учитывается по факту, кроме оплаченных статей (есть или нет) (1 статья – 1 балл)		+10		
9	Участие в коллективных педагогических проектах(1 проект до 4 баллов)	Руководство проектом (по окончанию проекта)		+10		
		Участие в проекте (по окончанию проекта)		+10		
	Реализация дополнительных проектов(1 проект до 3 баллов)	Работа в творческих группах (по окончанию проекта)		+10		
		Руководство творческой группой		+10		
		Расширение сферы деятельности, выполнениесрочной дополнительной работы: - расширение сферыдеятельности - выполнение срочной дополнительной работы		+15		
	ИТОГО		**-20**	**+100**		

Приложение № 5
к «Положению о порядке стимулирующих выплат работникам ДДТ»

Критерии оценки качества образовательной деятельности педагога-организатора

№ п/п	Показатель	Критерии	Макс. кол-во баллов	Самооценка педагога	Оценка АК
1	Организационно-массовая работа	Массово-досуговая деятельность: Организация и проведение массовых мероприятий различного уровня – *ДДТ – 1-5 б., *муниципальный – до 8 б., *межмуниципальный – до 10 б., *краевой – до 15 б. 1.2 Вовлечение учащихся ДДТ в участие мероприятий различного уровня (конкурсы, соревнования, акции, фестивали, турниры и т.п.) – *муниципальный – более 50% (от числа всехобучающихся ДДТ) – до 5 б., *межмуниципальный – более 30% (от числа всехобучающихся) - до 8 б., *краевой – более 10% - до 12 б. (рейтинговые –более высокий балл) *российские, международные - более 2% - до 15 б. 2. Качество проведения мероприятий (прикладывается анализ мероприятия) достаточный – до 3 б. оптимальный – до 5 б. 3. Вовлечение детей группы риска (СОП, ПДН, ОВЗ) в организацию и участие мероприятий: ДДТ – до 5 б. (участие – 2б., + проведение – до 3б.) Район – до 10 б. (участие – до 5 б., + проведение –до 5 б.)	35 баллов		
2	Результативность педагога-организатора в методической деятельности	Обобщение и распространение собственногопедагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления насеминарах, педсоветах, круглых столах и т.д.) *ДДТ – до 3 б., *муниципальный – до 5 б., *межмуниципальный – до 8 б., *краевой – до 10 б. Наличие опубликованных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий *ДДТ – до 3 б., *муниципальный – до 5 б., *межмуниципальный – до 8 б., *краевой – до 10 б. Участие (руководство) в работе жюри, экспертных комиссий, групп. (За руководствобалл приплюсовывается)	28 баллов		

		*муниципальный – до 3 б., *межмуниципальный – до 5 б., *краевой – до 8 б			
3	Проектная деятельность	1.Создание и реализация социальных проектов *ДДТ – до 5 б., *муниципальный – до 8 б., *межмуниципальный – до 10 б., *краевой – до 12 б.	12 баллов		
4	Воспитательная деятельность	Осуществление координации воспитательного взаимодействия: между педагогами ДДТ – до 5 б. педагогов ДДТ с социумом (образовательныеорганизации, учреждения культуры, др. организации города) – до 8 б. работа с родителями – до 10 б.	15 баллов		
5	Детское самоуправление	Руководство и координация деятельности детскими организациями (детское самоуправлениеДДТ, РДШ, волонтеры, Юнармия и т.д.) разного уровня ДДТ – до 5 б. Муниципальный – до 10 б.	10 баллов		

Приложение № 6
к «Положению о порядке стимулирующих выплат работникам ДДТ»

Показатели для стимулирования работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Учебно-вспомогательный персонал

Показатели	Параметры оценивания	% от оклада
Специалист по закупкам		
1. Своевременная и качественная подготовка и представление необходимой документации.	Графики исполнения	до 50%
2. Организация закупок в соответствии с 44-ФЗ.	1.Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд ДДТ. 2.Своевременное заключение муниципальных контрактов. 3.Контроль за выполняемыми работами и своевременной поставкой.	до 100%
3. Исполнительская дисциплина.	Отсутствие замечаний со стороны администрации.	до 10%
4 Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных и надзорных органов.	Результат проверок	до 100%
5.Успешные показатели по итогам года	Исполнение обязательств бюджета.	до 100%
Секретарь-делопроизводитель		
1. Своевременное и качественное оформление необходимой документации.	Отсутствие замечаний по выполнению	до 100%
2. Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническомсостоянии.	Выполнение требованийпо ОТ	до 10%
3. Оперативность в исполнении решений органов управления ДДТ.	Соблюдение сроков исполнения	до 10%
4. Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения согласно должностной инструкции.	Творческая инициатива	до 5%
5. Исполнительская дисциплина.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	до 15%
6. Своевременная и качественная подготовка и представление необходимой документации.	Графики исполнения	до 50%
7. Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии.	Выполнение требованийпо ОТ	до 5%
8. Исполнительская дисциплина.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	до 10%
9 Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных и надзорных органов.	Результат проверок	до 50%
10.Успешные показатели по итогам года	Анализ деятельности	до 50%
Завхоз		
1. Качественная подготовка учреждения к новому учебному году - организация и проведение: а) ремонта помещений и оборудования;б) испытаний систем и оборудования, в) подготовка необходимой документации	- акт приемки учреждения	до 50%

2. Контроль исполнения договорных обязательств обслуживающими и сторонними организациями.	- наличие документации по выполнению условий договора	до 30%
3.Профессиональный уровень подготовленности, работа с кадрами, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности,проявление инициативы и творчества.	- грамотное оформление документации; -своевременное устранение работниками замечаний по содержанию территории, помещений, выявленных в ходепроверок; -своевременное исполнениеприказов и распоряжений.	до 20%
4. Успешное и добросовестное выполнение работы в рамках должностных обязанностей. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда в процессе труда.	-отсутствие обоснованных жалобсо стороны работников; -отсутствие фактов нарушений трудовой дисциплины; -использование рабочего временидля производственного труда.	до 20%
5. Бережное отношение к имуществу ДДТ. Экономное расходование ресурсов и средствДДТ.	-целесообразное использование в работе средств, материалов,ресурсов; -своевременное принятие мер по устранению неполадок, приводящих к порче имущества, потере ресурсов; -обеспечение, учет и контроль сохранности материальных ценностей.	до 50%
Обслуживающий персонал		
Показатели	Параметры оценивания	% от оклада
Уборщики служебных помещений		
1.Добросовестное выполнение работы в рамках должностных обязанностей. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда в процессе труда.	-отсутствие замечаний по качеству работы; -отсутствие фактов нарушений трудовой дисциплины; -использование рабочего временидля производственного труда.	до 50%
2.Участие в ремонте ДДТ, в субботниках.	Качество и объем выполненных работ	до 50%
3.Активное участие в проводимых мероприятиях ДДТ	Факт участия	до 5%
4. Бережное отношение к имуществу ДДТ. Экономное расходование ресурсов и средств ДДТ.	- целесообразное использование в работе средств, материалов, ресурсов; - своевременность сообщения о каких-либо неполадках, приводящих к порче имущества, потере ресурсов.	до 30%
Дворник		
1.Интенсивность и напряженность трудового процесса: а) в зимний период –уборка снега. б) в летний период - скашивание травы.в) осенний период – уборка листвы.	результат работы своевременность выполнения	до 150%
	результат работы своевременность выполнения	до 150%
	результат работы своевременность выполнения	до 150%
2.Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности по поручению руководителя подразделения: мелкий ремонт рабочего инвентаря, оборудования игровой площадки, крышек колодцев,ограждения территории ДДТ.	- результат работы	до 10 %

3.Добросовестное выполнение работы в рамках должностных обязанностей. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда в процессе труда.	-отсутствие замечаний покачеству работы; -отсутствие фактов нарушений трудовой дисциплины; -использование рабочеговремени для производственного труда.	до 30 %
4. Бережное отношение к имуществу ДДТ. Экономное расходование ресурсов и средств ДДТ.	-целесообразное использование в работе средств, материалов, ресурсов; -своевременность сообщения окаких-либо неполадках, приводящих к порче имущества, потере ресурсов.	до 10%
Сторож (вахтер)		
1.Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности по поручению руководителя подразделения: мелкий ремонт мягкого инвентаря, глажение штор	результат работы	до 20 %
2. Сохранность на рабочем месте ключей от помещений здания; электрических фонарей, содержания аптечки первой помощи.	по факту	до 10 %
3. Этика общения и культура поведения с участниками образовательного процесса, посетителями	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников ДДТ, посетителей.	до 5 %
4.Напряженность труда при проведении культурно-массовых мероприятий.		до 20 %
5.Добросовестное выполнение работы в рамках должностных обязанностей. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда в процессе труда.	-отсутствие замечаний по качеству работы; -отсутствие фактов нарушений трудовой дисциплины; -использование рабочего временидля производственного труда.	до 50 %
6. Бережное отношение к имуществу ДДТ. Экономное расходование ресурсов и средств ДДТ.	- своевременность сообщения о каких-либо неполадках, приводящих к порче имущества,потере ресурсов.	до 10 %
Разнорабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		
1.Обладание достаточными знаниями, навыками и умениями, творчество в работе	- качество работы	до 10%
2. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	- результат работы	до 50 %
3.Выполнение срочных работ	- по факту работы	до 30%
4. Выполнение работ при подготовке учрежденияк началу нового учебного года /перестановка мебели и оборудования во время проведения ремонта, ремонт оборудования и сооружений на территории…/	- результат работы	до 30%
5.Добросовестное выполнение работы в рамках должностных обязанностей. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда в процессе труда.	-отсутствие замечаний по качеству работы; -отсутствие фактов нарушений трудовой дисциплины; -использование рабочего временидля производственного труда.	до 10 %
6. Бережное отношение к имуществу ДДТ. Экономное расходование ресурсов и средствДДТ.	целесообразное использование в работе средств, материалов, ресурсов; своевременность сообщения о каких-либо неполадках, приводящих к порче имущества,потере ресурсов.	до 10 %