

ПОЛОЖЕНИЕ
о компенсационных выплатах
МУДО «ЦППМиСП»

Положение разработано в соответствии с постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» в целях повышения эффективности труда, улучшения качества оказываемых услуг и роста квалификации специалистов.

Положение является локально-нормативным актом МУДО «ЦППМиСП», регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора МУДО «ЦППМиСП».

Данные компенсационные выплаты начисляются от оклада из расчета 1 ставки без учета педагогической нагрузки, кроме доплаты по п.3.

1. Доплата за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы)
1	2
За руководство методическим объединением, циклами, работникам образовательных организаций в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях, по определению профессиональных компетенций педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата устанавливается на период работы в аттестационной комиссии)	до 15 %

*(п.2.2 п.п.8 приложения № 3 постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639)	
Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «Педагог-наставник» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности *(п.2.2 п.п.17 приложения № 3 постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639)	10%
Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории «Педагог-методист» при выполнении дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в организации должности *(п.2.2 п.п.18 приложения № 3 постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639)	10%

2. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в МУДО «ЦПМистП», устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифным ставкам)
1	2
Молодым специалистам: (в редакции постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 17.08.2018 № 8/2114)	20
Имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании, прибывшим на работу в образовательные организации городов и поселков городского типа	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в муниципальных образовательных организациях МО ГО «Сыктывкар» на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.2 и 4.3 Приложение N 3 к Постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28 июня 2016 г. N 6/1639

Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в образовательные организации, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.3 Приложение N 3 к Постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28 июня 2016 г. N 6/1639

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в образовательные организации в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательных организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательных организациях в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с даты окончания образовательной организации.

В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 Приложение N 3 к Постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28 июня 2016 г. N 6/1639, продолжается со дня прекращения указанных событий, при условии что работник не достигнет 30 летнего возраста.

3. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников МУДО «ЦППМиСП» устанавливается в размере и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

4. Доплата за работу в ночное время производится работникам МУДО

«ЦППМиСП» в размера не менее 35 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.»

5. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

6. Доплата в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда.

Месячная заработная плата работника МУДО «ЦППМиСП», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудоые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника МУДО «ЦППМиСП» не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудоые обязанности).

Размер доплаты в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда устанавливается в процентном отношении от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном значении (суммы в рублях).

ПОЛОЖЕНИЕ о выплатах стимулирующего характера МУДО «ЦППМиСП»

1. Общие положения

Положение о выплатах стимулирующего характера МУДО «ЦППМиСП» (далее - Положение) разработано на основании Постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образованием и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» в целях повышения эффективности труда, улучшения качества оказываемых услуг и роста квалификации специалистов.

1.1. Оплата труда работников Центра предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательствами и иными правовыми нормативными актами РФ, РК, Учредителя.

1.2. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Центра и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.3. Должностной оклад – это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных должностной инструкцией. Должностной оклад, оклад (ставка заработной платы, тарифная ставка) работника устанавливается в зависимости от требования к уровню образования, квалификации и стажа работы.

1.4. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться за счет бюджетных средств.

1.5. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется директору, заместителям директора и заведующим отделами.

1.6. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора МУДО «ЦППМиСП».

Положение является локально-нормативным актом МУДО «ЦППМиСП», регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

Применение мер материального стимулирования устанавливаются приказом директора МУДО «ЦППМиСП» по рекомендации Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

Доплаты устанавливаются на основании анализа работы конкретного сотрудника индивидуально, в соответствии с критериями оценки, приведенных в приложении № 1 к настоящему Положению о выплатах стимулирующего характера МУДО «ЦППМиСП».

Доплаты устанавливаются пропорционально занимаемой ставке (учебной нагрузки). На доплаты производится начисление северных надбавок и районного коэффициента.

1. За интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставка заработной платы)
1.	Участие в муниципальных, республиканских и всероссийских конкурсах педагогического мастерства	до 150%
2.	Организация методического сопровождения городских и республиканских мероприятий	до 100%
3.	Участие в городских, республиканских, российских мероприятиях	до 100%
4.	Организация методико-педагогическо-просветительского просвещения участников образовательных отношений	до 100%
5.	За напряженность и интенсивность, увеличение объема (количества) работы	до 200%
6.	За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника	до 100%
7.	За работу в экспертных комиссиях при Управлении образования	до 50%
8.	За объем и качество информационного обеспечения участников образовательного процесса	до 100%
9.	За обслуживание вычислительной техники (при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера по вычислительной технике)	до 50%
10.	За компьютерную верстку и оформление материалов, информационных вестников, методической продукции.	до 50%
11.	За качество ведения делопроизводства и работу с архивом Центра	до 50%

12.	За психолого-педагогические и сопроводительные мероприятия кампании всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	до 15 %
13.	Специалистам логопедических пунктов, психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, учителям-логопедам, учителям-дефектологам за работу с детьми, имеющими отклонение в развитии речи	до 50 %
14.	За выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС или уполномоченного или специалиста по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму	до 20%
15.	За выполнение обязанностей уполномоченного или ответственного специалиста по охране труда и или членам комиссии по охране труда	до 15%
16.	За работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетенции педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы в аттестационной комиссии)	до 15%

2. Качество выполняемых работ

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации)	до 5 %
2.	Руководителям и педагогическим работникам Центра, имеющим почетные звания "Народный учитель СССР", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы Коми ССР", "Заслуженный учитель школы Коми АССР", "Заслуженный работник Республики Коми" и другие почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель" союзных республик, входивших в состав СССР, субъектов Российской Федерации, «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми АССР», Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Республики Коми», «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации» (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов,	5%*

3.	<p>подтверждающих присвоение почетного звания)</p> <p>Руководителям и педагогическим работникам Центра, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР", "Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Коми ССР", "Заслуженный работник культуры Коми АССР", "Народный врач СССР", "Заслуженный врач РСФСР", "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный врач Коми ССР", "Заслуженный врач Коми АССР", "Заслуженный юрист РСФСР", "Заслуженный юрист Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Народный артист Республики Коми", "Народный писатель Республики Коми", "Народный поэт Республики Коми", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный артист Российской Федерации", "Заслуженный художник Российской Федерации", "Народный артист Российской Федерации", "Народный художник Российской Федерации" и "Народный художник Республики Коми" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации, а педагогических работников образовательных организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад помещается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5% **
----	---	-------

Примечание:

<*> перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются руководителем МУДО «ЦПМНСП» в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

<**> при наличии нескольких оснований для установления, надбавка устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.

3. Выплаты за выслугу лет

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Стаж работы свыше 1 года	5%
2.	Стаж работы от 5 до 10 лет	10%
3.	Стаж работы от 10 до 15 лет	15%
4.	Стаж работы свыше 15 лет	20%

4. Премияльные выплаты по итогам работы

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	По результатам внутреннего контроля	до 150%
2.	По результатам внешней оценки качества предоставления образовательных услуг	до 150%
3.	За организацию и проведение мероприятий по воспитательной работе с учащимися МОУ	до 100%
4.	За методическое сопровождение участников образовательного процесса	до 150%
5.	За активное участие в разработках и реализации инновационных творческих проектов и программ	до 100%
6.	За своевременность и качество выполняемой работы	до 200%
7.	За организацию межведомственного взаимодействия	до 200%
8.	Выполнение многопрофильных работ, не входящих в должностные обязанности	до 150%
9.	За творческое отношение к занятиям	до 120%
10.	За участие и победу в профессиональных конкурсах	до 150%
11.	За одновременное выполнение работ по компьютерной верстке и оформление материалов, информационных вестников, методической продукции.	до 150%
12.	За вклад в развитие образования г. Сыктывкара	до 30 тысяч руб. (или до 200%)
13.	Участие в гражданских акциях, волонтерских проектах	до 100%

Премияльные выплаты начисляются как с учетом отработанного времени, также могут быть установлены и без учета рабочего времени за определенный период времени, на основании приказа руководителя

2. Порядок установления надбавок

Конкретный размер надбавки (доплаты) за интенсивность и высокие результаты работы, премияльных выплат работнику определяется директором по рекомендации заместителя директора и (или) зав. отделом и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки. Надбавка работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, или приказом директора на определенный срок.

Надбавки к должностному окладу могут быть отменены или изменены приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушений Устава МУДО «ЦППМиСП» и Правил внутреннего распорядка.

3. Единовременное вознаграждение

является поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную и продолжительную работу. Размер вознаграждения определяется в индивидуальном порядке и устанавливается от должностного оклада включительно без учета отработанного времени.

Премияльные выплаты по итогам работы могут устанавливаться конкретным работникам (группам работников):

— за достижение высокого уровня продуктивности профессиональной деятельности, высоких индивидуальных (коллективных) результатов - 0-100% включительно,

— активное участие в подготовке и проведении городских и республиканских мероприятий, мероприятий с привлечением социальных партнеров, общественных организаций и др. - 0-100% включительно,

— за активное участие в разработках и реализации инновационных творческих проектов и программ - 0-100% включительно,

— при награждении ведомственной или государственной наградой - 0-100% включительно,

— за особо важные и срочные работы,

— по другим основаниям - 0-100% включительно.

Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников МУДО «ЦППМиСП» осуществляется приказом директора по предложению заместителя директора, заведующего отделом.

Размер вознаграждения может быть снижен или не назначаться полностью за:

- невыполнение расчетных показателей,
- нарушение техники безопасности и охраны труда,
- выявление нарушений нормативно-правового обеспечения деятельности образовательного учреждения, организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, воспитательной работе,
- несудовлетворительную исполнительскую дисциплину.

Приложение № 5
к Положению о выплатах
стимулирующего характера
МУДО «ЦППМиСП»

**Критерии оценки эффективности и результативности деятельности
заместителя директора, заведующего отделом и сотрудника МУДО «ЦППМиСП»**

а). Критерии оценки эффективной профессиональной деятельности заместителей директора и заведующих отделами								
№ п/п	Наименование должности работника	Виды стимулирующих выплат	Критерии учета качества стимулирующих выплат	Расчет показателя	Размер стимулирующих выплат, %	Периодичность		
1	Заместитель директора (по управлению учебной работой, воспитательские работы, административно-хозяйственных работ) Заведующего отделом МУДО «ЦППМиСП»	Инициатива и активность в выполнении результатов	1.1. Создание проектов и программ в соответствии с задачами современного общества, задачами Программы развития МУДО «ЦППМиСП» и их выполнение	По результату выполнения в полном объеме (100%), частичная реализация, отдельные мероприятия	До 50	по итогам полугодия, года		
			1.1.2. Организация и методическое сотрудничество участии педагогов Центра в творческих и профессиональных конкурсах	Всероссийские конкурсы Республиканские конкурсы Муниципальные Учрежденческие Иные	До 150 10-75 10-50 25 25	по результатам участия		
			1.1.3. Организация практической методической работы в рамках:	по факту		по результатам работы и проведения проблемных семинаров, совещаний, практикумов муниципального, республиканского, российского уровней;	До 160	по итогам учебного года
			- при подготовке проблемных семинаров, практикумов муниципального, республиканского, российского уровней; - работникам по теме самообразования; - в группах Наставник - Наставничий.	До 10				
1.1.4. Внедрение инновационной деятельности, лучших практик по управлению деятельностью МУДО «ЦППМиСП», в том числе в онлайн-формате	Разработка программ, внедрение программ, внедрение среднего опыта	До 10						

1.1.5. Участие в разработке проектов структуры, подзаконных, нормативных материалов, ведомств реестров, исполнительных смет муниципальных конкурсов, проектов, стратегий, образовательных событий	по факту	до 50	по итогам полугодия
1.1.6. Участие в реализации программы информатизации коммерчески ориентированных и самообразовательных по вопросам ИКТ, исполнительные информационные системы, работа с электронными ресурсами	по факту	До 10	по итогам месяца, учебного года
1.1.7. Организация работы Служб (принадлежит, экстренной психологической помощи, телефона доверия и др., коллегиальных органов управления МУДО «ЦППМ» СП», работа с сайтом и официальной группой в социальной сети Ин. Центра.	по факту	До 75	по итогам месяца, учебного года
1.1.8. Участие в работе комиссий по надзору за работой МУДО «ЦППМ» СП», муниципальных органов управления, учреждений	по факту	До 15	по итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года
1.1.9. Складность, активность, интенсивность труда, связанные с поручениями Учредителя по надзорным делам.	По факту	До 120	По итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года
1.1.10. Результативность работы с родителями, социальными партнерами и партнерами межведомственного взаимодействия	По факту	До 50	По итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года
1.1.11. Разработка, обработка, анализ, выделение методических рекомендаций мониторинговых запросов учреждения и других субъектов взаимодействия	По факту	До 50	По итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года
1.1.12. Участие в подготовке и проведении проверок по заданию или запросу учреждения, участие в работе жюри и других экспертных групп.	По факту	До 50	По итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года
1.1.13. Повышение результативности и качества работы по реализации мероприятий Проекта Программы развития, Обязательной программы.	По результатам работы	До 100	По итогам месяца, полугодия, учебного года

1.1.14. Роль заместителя победителей олимпиад, конкурсов, конференций по курсовым квалификационным заданиям	международным республиканским региональным муниципальным	До 50 До 25 До 25 До 15	по итогам полугодия
1.1.15. Высокий уровень организации и контроля мониторинга системы качества учебно-воспитательного процесса	По результатам работы	До 50	по итогам четверти, полугодия, учебного года
1.1.16. Организация работы по сопровождению обучающихся учащихся, учащихся состоящих на различных видах учета, в том числе учащихся с ОПЗ, с ЦНПОР	Результативность работы	До 25	по итогам полугодия
1.1.17. Организация эколого-педагогического сопровождения одаренных учащихся «Сыктывкар»	Выполнение плана набора учащихся в выходные лагеря, выполнение программы эколого-педагогического сопровождения ДОЛ, отсутствие жалоб участников лагеря и отдыха, положительная оценка участников образовательных отношений	До 100	по итогам одаренных учащихся
1.1.18. Отсутствие жалоб участников образовательных отношений	по факту	До 15	по итогам учебного года
1.1.19. Отсутствие графика кадровых операций	по факту	До 50	по итогам года, проверки
1.1.20. Отсутствие графика среди работников	по факту	До 25	по итогам учебного года
1.1.21. Качественная подготовка МУДО «ЦНПМНС» в новом учебном году	по факту	До 25	по итогам проверки школы
1.1.22. Качественная сохранность средств материально-технического обеспечения	по факту	До 50	по итогам полугодия, года
1.1.23. Качественная организация текущего ремонта	Своевременность проведения ремонтных работ, качество ремонтных работ	До 100	по итогам года

		использование англоязычных средств		
	1.1.24. Качественная работа с обучающимися в организации	по факту	До 50	по итогам квартала, полугодия, года
	1.1.25. Качественное обеспечение соблюдения норм охраны труда и техники безопасности	по факту	До 25	по итогам полугодия, года
1.2. Премиями выплаты по итогам работы	1.2.1. По результатам внутреннего контроля: - Поощря за выполнение учебного плана по Образовательной программе; - реализации планов проекта Программы развития	По факту	До 150 - до 100 - до 50	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
	1.2.2. По результатам внешней оценки качества образовательных услуг: - по результатам обратной связи реализации ДОП-ДОП, АДОП-ДОП, внеурочного-келогогического программ, - по результатам внешней обратной связи стандартов качества по воспитательным мероприятиям, по работе с родителями, педагогами МОО	По факту	До 150 - до 75 до 75	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
	1.2.3. За организацию и проведение мероприятий по воспитательной работе с учащимися МОО: - в рамках реализации проектов Программы развития; - по заданию Учредителя; - в соответствии с вкладами современного общества.	По факту	до 100 50 25 25	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
	1.2.4. За методическое сопровождение участия в образовательного процесса МОО, МУДО «ЦПНвСП»	По факту	до 150	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
	1.2.5. За активное участие в разработке и реализации инициативных творческих проектов, программ, акций	По факту	до 100	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
	1.2.6. За своевременность, качество выполнения работ, взаимовыгодность - по заданию администрации МУДО «ЦПНвСП»	По факту	до 200 100 100	По итогам месяца, квартала, полугодия, года

			- по плану У предприятия			
			1.2.7 За организацию и выполнение мероприятий по повышению эффективности деятельности - на муниципальном уровне; - на республиканском уровне.	По факту	до 200 100 100	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
			1.2.8. Выполнение инновационных работ, не связанных с должностными обязанностями	По факту	до 150	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
			1.2.9. За творческое отношение к работе - применение современных технических средств и информационных технологий; - разработка новых технических изделий; - апробирование новых методов и технологий работы	По факту	до 120 40 40 40	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
			1.2.10. Участие и победа в профессиональных конкурсах - участие в конкурсе профессионального мастера - муниципальный уровень - республиканский уровень - российский/международный уровень	По факту	До 150 50 70 100 150	По итогам месяца
			1.2.11. За одновременное выполнение работ по компьютерной верстке, монтаж видео, оформление материалов, информационные вестники, металлической продукции	по факту	до 100	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
			1.2.12. За вклад в развитие образования : Сылвастро	по факту	до 30 тысяч руб. (или до 200%)	Единоразово

б) Критерии оценки эффективной профессиональной деятельности педагогических работников

№ п/п	Наименование деятельности работника	Цели стимулирующих надбавок	Критерии установления стимулирующих надбавок	Расчет показателя	Размер стимулирующих надбавок, %	Периодичность
1	Педагогические работники -оказатели дополнительного образования; - педагогические работники -оказатели педагогической деятельности; - учителя-исследователи; - учителя-дефектологи; - методисты	Надбавки за инициативность и высокие результаты	1.1.1. Участие в разработке и апробации проектов в новых программах в соответствии с вызовами современного общества, задачами Программы развития МУДО «ЦППМСП»	По результату разработки, выполнения апробации в полном объеме (100%), частичное realization, отдельные мероприятия	До 30	по итогам полугодия, учебного года
			1.1.2. Участие педагогов МУДО «ЦППМСП» в творческих и профессиональных конкурсах	Всероссийские конкурсы Республиканские конкурсы Муниципальные Учредительские иные	До 150 50-75 30-50 25 25	по результатам участия
			1.1.3. Оказание практической методической помощи педагогам муниципальных образовательных организаций, педагогическому сообществу Республики Коми, России по направлению деятельности Деятельность педагога в группах Наставник - Наставлемый	по факту	До 100	по результатам работы и проведения проблемных семинаров, совещаний, практикумов муниципального, республиканского, российского уровней
			1.1.4. Участие во внедрении инновационной деятельности, лучших практик по направлению деятельности МУДО «ЦППМСП», в том числе в онлайн-формате	Разработка программы, апробация программы, внедрение передового опыта	До 30	по итогам учебного года
			1.1.5. Участие в работе Службы (примирение, экстренной психолого-педагогической помощи, телефона доверия и др. инициативных органов) учреждения МУДО «ЦППМСП», работа с Порталом МДО, ГИСДО, работа с сайтом и официальной страницей в социальной сети ВК Центра	по факту	До 75	по итогам месяца, учебного года

		1.1.6. Участие в работе комиссий по управлению работой МУДО «ЦПТМ» с муниципальными органами управления учреждениями.	по факту	До 15	по итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года
		1.1.7. Сложность, напряженность, интенсивность труда, связанная с поручениями Учреждения по контролю за деятельностью кафе организации и проведению массовых мероприятий с участием обучающихся в различных образовательных учреждениях.	По факту	До 120	По итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года
		1.1.8. Результативность работы с родителями, созданными партнерскими программами и межведомственного взаимодействия.	По факту	До 50	По итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года
		1.1.9. Разработка, обработка, анализ, выработка методических рекомендаций мониторинговых запросов учреждения и других субъектов взаимодействия.	По факту	До 50	По итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года
		1.1.10. Участие в подготовке и проведении проверок по кадрам или приему учреждения, участие в работе жюри и других экспертных групп.	По факту	До 50	По итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года
		1.1.11. Высокая результативность и качество работы по реализации мероприятий Программы Развития Образовательной программы.	По результатам работы	До 100	По итогам месяца, полугодия, учебного года
		1.1.12. Подготовка победителей олимпиад, конкурсов, конференций по кураторским (направленным) деятельности.	международных российских региональных муниципальных	До 50 До 35 До 25 До 15	по итогам полугодия
		1.1.13. Высокий уровень эффективности мониторинга качества учебно-воспитательной деятельности педагогического работника (используя процедуру ВСОКО и ПК).	По результатам работы	До 50	По итогам четверти, полугодия, учебного года
		1.1.14. Участие в методолого-педагогическом сопровождении отдельных учреждений, участие в работе на различных видах учета, в том числе участвующих с ООЗ, с	Результативность работы	До 25	по итогам полугодия

		Цели			
		<p>1.1.15 Участие в психолого-педагогическом сопровождении образовательных кампаний МОГО «Смыслы».</p> <p>1.1.16. Отсутствие жалоб участников образовательных отношений</p> <p>1.1.17. Отсутствие графика среди учащихся, обучающихся по программам МУДО «ЦПМ»СР.</p> <p>1.1.18. Качественная сохранность средств материально-технического оснащения</p>	<p>Выполнение плана набора учащихся в выездные лагеря, выполнение программы психолого-педагогического сопровождения ДОЛ, отсутствие жалоб участников лагеря, труд и отдых, положительное отношение участников образовательных отношений.</p> <p>по факту</p> <p>по факту</p> <p>по факту</p>	<p>До 100</p> <p>До 15</p> <p>До 25</p> <p>До 50</p>	<p>по итогам образовательной кампании</p> <p>по итогам учебного года</p> <p>по итогам учебного года</p> <p>по итогам полугодия, года</p>
<p>1.2. Преподанные материалы по итогам работы</p>		<p>1.2.1. По результатам внутреннего контроля:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Полнота выполнения учебного плана по Образовательной программе; - реализация планов проектов Программы развития; <p>1.2.2 По результатам внешней оценки качества образовательных услуг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по результатам обратной связи реализации ДОП-ДОП, АДОН-ДОН, психолого-педагогических программ; 	<p>По факту</p> <p>По факту</p>	<p>До 150 - до 100 - до 50</p> <p>До 150 - до 25</p>	<p>По итогам месяца, квартала, полугодия, года</p> <p>По итогам месяца, квартала, полугодия, года</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - по результатам анализа обратной связи, стандартов качества по воспитательным мероприятиям, по работе с родителями, педагогами МДО 		до 75	
	<p>1.2.3 За организацию и проведение мероприятий по воспитательной работе с учащимися МДО:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в рамках реализации проектов Программы развития; - по заданию Учредителя; - в соответствии с вызовами современного общества. 	По факту	до 100 50 25 25	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
	1.2.4 За методическое сопровождение участников образовательного процесса МКОУ, МУДО «ЦДПМ»СР»	По факту	до 150	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
	1.2.5 За активное участие в разработке и реализации инновационных творческих проектов, программ, акций	По факту	до 100	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
	1.2.6 За своевременность, качество выполненной работы, выполняемую работу: <ul style="list-style-type: none"> - по заданию администрации МУДО «ЦДПМ»СР»; - по заданию Учредителя 	По факту	до 200 100 100	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
	1.2.7 За организацию и осуществление мероприятий по патриотическим занятиям: <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном уровне; - на республиканском уровне. 	По факту	до 200 100 100	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
	1.2.8 Патентованные многопрофильные работы, не входящие в должностные обязанности	По факту	до 150	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
	1.2.9 За творческое отношение к занятиям: <ul style="list-style-type: none"> - применение современных технологий средств и информационных технологий; - разработка новых методических приемов; - и апробация новых методов и технологий работы 	По факту	до 120 40 40 40	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
	1.2.10. Участие и победы в профессиональных конкурсах <ul style="list-style-type: none"> - участие в конкурсах профессионального мастерства 	По факту	до 150 50 70	По итогам месяца

		<ul style="list-style-type: none"> - трудовые договоры в уровень - российский уровень - российский/иностранном уровне 		100 150	
		1.2.11. За одновременное выполнение работ по компьютерной верстке, монтаж и печать, оформление материалов, информационная вестника, методической продукции.	по факту	До 100	По итогам месяца, квартала, полугодия, года
		1.2.12. За вклад в развитие организации г. Сызрань	по факту	до 30 тысяч руб. (или до 200%)	Ежемесячно
		1.2.13. Участие в гражданских акциях, волонтерские проекты	по факту	До 100	По итогам месяца, квартала, полугодия, года

к) Критерии оценки эффективности деятельности учебно-методического и методического обслуживания персонала						
Должность работника	Индикаторы/показатели	Критерии, по которым устанавливаются стандарты/показатели	Показатели	Процент от должностного оклада %		
1. Директор/заместитель	1.1. Наблюдения за деятельностью высшего руководства	1.1.1. Объем внутренней документации МУДО «ЦПМ»/СП»	Отсутствие ошибок	До 30		
		1.1.2. Своевременно, качественно, интенсивность труда	По факту работы	До 100		
		1.1.3. Высокая результативность и качество работы	По результатам работы	До 100		
		1.1.4. Качественная деятельность по работе с ИФФ по передаче ИФФ, информации и ведению учета в соответствии с	Отсутствие ошибок	До 30		
		1.1.5. Высокий уровень «исполнительской дисциплины» (качество отчетности, соблюдение документооборота, и т.д. за соблюдение, своевременное регистрацию и передачу документов МУДО «ЦПМ»/СП»	По факту	До 30		
		1.1.6. Соблюдение правил ОТ и ТБ в процессе работы	Отсутствие нарушений	До 25		
		1.1.7. Качественное взаимодействие с коллегами, срочная работа по созданию документооборота	По объему работ	До 50		
		1.1.8. За организацию и контроль проведения мероприятий сотрудничества, проведение мероприятий	По результатам мероприятий, сыле	До 25		
		1.2. Прямые выплаты по итогам работы	1.2.1. По результатам внутреннего контроля за деятельностью, в частности архива, воинского учета, работы с СОР.	По факту		До 150
			1.2.2. По результатам оценки качества взаимодействия с получателями услуг МУДО «ЦПМ»/СП»	По факту		До 150
	1.2.3. За методическое сопровождение сотрудников МУДО «ЦПМ»/СП»		По факту		до 150	

		1.2.4. За своевременность, качество выполняемой работы, взаимовыгодность - по заданию администрации МУДО «ЦППМиСП», - по заданию Учредителя.	По факту	до 200 100 100
		1.2.5. За организацию межведомственного взаимодействия по на производим деятельности	По факту	до 200
		1.2.6. Выполнение многопрофильных работ, не входящих в должностные обязанности	По факту	до 150
		1.2.7. Участие в победах в профессиональных конкурсах - участие в конкурсе профессионального мастерства - муниципальный уровень - региональный уровень - российский/международный уровень	По факту	До 150 50 70 100 150
		1.2.8. За своевременное выполнение работ по компьютерной верстке, монтажу видео, оформлению материалов, информационных вестников, металлической продукции	по факту	До 100
		1.2.9. Участие в гражданских акциях, волонтерстве, проектах	по факту	До 100
2. Работы по обслуживанию зданий, уборки служебных помещений, дворовых территорий, электротехн.	2.1 Надлежащее качество и высокие результаты	2.1.1. Своевременность, регулярность, выполнение задач	По фактическому результату	До 100
		2.1.2. Осуществление особо важных, срочных работ	по объему работ	До 50
		2.1.3. Высокая результативность и качество работ	по результатам работы	До 100
		2.1.4. Участие в работах по благоустройству и озеленению территории учреждения	по объему и качеству работ	До 50
		2.1.5. Целевые показатели уборки	По фактическому результату	До 50
	2.2 Прямые выплаты по итогам работы	2.2.1. По результатам внутреннего контроля за деятельностью	По факту	До 150
		2.2.2. По результатам внешней оценки качества взаимодействия с получателями услуг МУДО «ЦППМиСП»	По факту	До 150
		2.2.3. За материальное сопровождение сотрудников МУДО «ЦППМиСП»	По факту	до 150
		2.2.4. За своевременность, качество выполняемой работы, взаимовыгодность - по заданию администрации МУДО «ЦППМиСП»;	По факту	до 200 100 100

		- по заданию Учреждения 2.2.5. За организацию межведомственного взаимодействия по выполняемым деятельности.	По факту	до 200
		2.2.6. Выполнение многопрофильных работ, не выходящих в должностные обязанности	По факту	до 150
		2.2.7. Участие и победы в профессиональных конкурсах - участие в конкурсе профессионального мастерства - муниципальный уровень - республиканский уровень - российский/Внешнеэкономический уровень	По факту	До 150 50 70 100 150
		2.2.8. За дополнительные выполняемые работы по коммерческой встрече, монтажу вывески, оформление материалов, информационные вестники, методические продукты	по факту	До 100
		2.2.9. Участие в гражданских акциях, волонтерские проекты	по факту	До 100
3. Проч.	3.1. Надбавки за интенсивность и выслугу лет	3.1.1. Служба на фронтности, интенсивность труда	По факту/всему результату	До 100
		3.1.2. Выполнение особо важных, срочных работ	по объему работ	До 50
	3.2. Премии за выдающиеся результаты работы	3.2.1. По результатам внутреннего контроля за деятельностью	По факту	До 150
		3.2.2. По результатам внешней оценки качества взаимодействия с получателями услуг МУДО «ЦППМНСП»	По факту	До 150
		3.2.3. За методическое сопровождение сотрудников МУДО «ЦППМНСП»	По факту	до 150
		3.2.4. За своевременность, качество выполняемой работы, взаимопомощность, - по заданию администрации МУДО «ЦППМНСП»; - по заданию Учреждения.	По факту	до 200 100 100
		3.2.5. За организацию межведомственного взаимодействия по выполняемым деятельности	По факту	до 200
		3.2.6. Выполнение многопрофильных работ, не выходящих в должностные обязанности	По факту	до 150