

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ  
ОНОХОЙСКИЙ ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор ОДДТ: Ирина /Н.Э. Потемкина/

Приказ № 16 от «16» 09 2013 г.



«УТВЕРЖДЕНО»  
заседанием Совета учреждения  
МАОУ ДОД «Онохойский ДДТ»

Протокол № 7 от «16» 09 2013 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о заработной плате и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

п. Онохой

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ  
ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оценке качества работы педагогов Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Онохойский Дом детского творчества» (далее МАОУ ДОД ОДДТ) при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Положение) устанавливает порядок распределения органом общественного самоуправления, а именно Советом Учреждения МАОУ ДОД ОДДТ стимулирующей части фонда оплаты труда административно-хозяйственного персонала, педагогических работников, работников МОП.

1.2. Условия, порядок, размеры, шкалу оценивания для установления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно с учетом:

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

- «Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений», утвержденной Постановлением от 04.08.2009 № 162 и о внесении изменений в Постановление от 04.08.2009 г. № 162 «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулировании работников муниципальных образовательных учреждений», утвержденной Постановлением от 23.10.2009 № 229;

- методических рекомендаций Профсоюза работников народного образования и науки РФ о применении Федерального закона от 3 ноября 2006 г. № 174 – ФЗ «Об автономных учреждениях» в сфере образования.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МАОУ ДОД ОДДТ, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности.

1.4. Основная цель предоставления вознаграждений – повышение мотивации педагогов на достижение высоких результатов по обеспечению качества дополнительного образования.

1.5. Основанием для предоставления вознаграждения из стимулирующей части

фонда оплаты труда является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям:

- осуществление на высоком уровне воспитательно-образовательной работы с детьми, сохранение и укрепление физического и психического здоровья;
- развитие творческих и физических способностей детей (качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям, спортивным соревнованиям и т.д.);
- активное участие в инновационной деятельности;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик и технологий;
- разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и т.д.;
- обобщение и представление своего опыта (активное участие в научно-практических конференциях, педагогических конкурсах, семинарах и т.п.).

1.6. Для оценки качества и результативности работы работников учреждения должна быть разработана шкала оценки (баллы, проценты), позволяющая объективно оценить деятельность работника. Методика оценивания должна быть понятна и прозрачна каждому работнику учреждения.

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

1.8. Система стимулирующих выплат работникам МАОУ ДОД ОДДТ включает в себя постоянные доплаты на определенный период по итогам каждого квартала (возможно, каждого полугодия) и единовременные поощрительные выплаты. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах стимулирующей части по ФОТ. Предусматриваются добавки к окладу на постоянной основе. Экономия по фонду базовой части так же может быть направлена на выплаты стимулирующего характера.

1.9. Системы оплаты труда работников учреждения, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договорам, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Бурятия, Муниципального образования «Заиграевский район» Республики Бурятия, настоящим Положением, уставом учреждения.

1.10. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами МАОУ ДОД ОДДТ, которые разработаны на основе настоящего Положения, не

может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда педагогов и других работников, с учетом поправочных коэффициентов, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок всех категорий работников, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами на основе расчетов по объемам имеющегося финансирования на оплату труда.

1.12. Месячная заработная плата педагога и других работников, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы и предельным размером не ограничивается.

1.13. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки), компенсационных выплат, стимулирующих, социальных выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров оклада по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.15. При наступлении у работника права на изменение базовых окладов, ставок заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится, исходя из более высокого оклада, ставки заработной платы, со дня наступления права на изменение оклада, ставки.

Положение является локальным нормативным актом МАОУ ДОД ОДДТ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования. Положение разработано в соответствии с уставом МАОУ ДОД ОДДТ.

## **2. Размер и виды финансовой поддержки**

Введение в Учреждение отраслевой системы оплаты труда или в будущем новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

**\*Заработная плата** (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

**\*Тарифная ставка** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**\*Оклад** (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**\*Базовый оклад** (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (из статьи 129 Трудового кодекса РФ).

Для вознаграждения работников учреждения резервируются денежные средства в размере не менее 13% от фонда оплаты труда – стимулирующей части фонда без учета налогов на каждый квартал (полугодие) учебного года.

Распределение денежных средств осуществляется следующим образом:

**Стимулирующие выплаты руководителям (заместителю руководителя) учреждения** - в соответствии с Решением Совета депутатов Заиграевского района Республики Бурятия от 22.05.2008 г. № 253 руководителям образовательных учреждений выплачивается 13% от фонда стимулирующих выплат учреждения и устанавливается Учредителем.

**Добавка к окладу** – это персональная добавка к окладу всем категориям работников, закрепленные штатным расписанием дома творчества, в том числе МОП, до выполнения

МРОТ.

**Надбавка к заработной плате** - педагогическим работникам, в том числе руководителю и заместителю руководителя (основание: ФЗ - № 273 от 26.12.2012 г. «Об образовании», статья 2 п. 21), возможна надбавка фиксированной части от республиканской субсидии, направленной на увеличение фонда оплаты труда педагогических работников муниципальных учреждений дополнительного образования (в ред. Постановления Правительства РБ от 24.12.2012 № 780), работающим по трудовому соглашению, выплачивается на усмотрение работодателя или Совета учреждения.

Главному бухгалтеру, завхозу, работникам МОП, возможна из стимулирующей части ФОТ учреждения.

**Доплата** – постоянная (в течение учебного года) выплата работнику за систематическое выполнение им дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, за работу в сложных условиях, за неблагоприятные условия труда.

**Стимулирующие выплаты** – выплаты с целью повышения мотивации качественного и эффективного труда работников (всех без исключения категорий по штатному расписанию) дома творчества и их поощрения за результаты труда.

**Премия** – это единовременное денежное вознаграждение, которое выдается работнику или группе сотрудников дома творчества, в том числе руководителю (заместителю руководителя), педагогическим работникам, главному бухгалтеру, завхозу, работникам МОП из районной субсидии. Премия педагогическим работникам, в том числе руководителю (заместителю руководителя), устанавливается от общей суммы выделенной республиканской субсидии на стимулирующие выплаты на усмотрение Совета Учреждения до 5%. А также выплаты премий работникам дома творчества предусмотрены из экономии по ФОТ учреждения по итогам полугодия и (или) года.

#### **Примерный перечень оснований для премирования работников учреждений образования**

Наименование должности	Основание для премирования
Профессионально квалификационная	высокая эффективность и результативность усвоения детьми (воспитанниками) программного материала, стабильность и рост качества образования

<p>группа должностей педагогических работников (педагог д/о, педагог-психолог, педагог-организатор, художественный руководитель, музыкальный руководитель, хормейстер, воспитатель, хореограф, старший вожатый, режиссер)</p>	подготовка участников смотров – конкурсов различного уровня
	педагогическое мастерство и новаторство, использование в образовательной деятельности инновационных программ и методик
	проведение занятий на высоком уровне
	наличие призеров олимпиад, конкурсов, соревнований разных уровней
	достижение обучающимися более высоких показателей реализации образовательных программ по сравнению с предыдущим периодом
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ
	подготовка и проведение открытых мероприятий
	применение на занятиях современных наглядных и дидактических пособий
	использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки, профилактика заболеваний органов зрения, пр.)
	участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
	высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях и т.д.)
	качественная организация и проведение режимных моментов с воспитанниками в учреждении, создание современной развивающей среды
	взаимодействие с родительским комитетом
	проведение мероприятий, направленных на снижение заболеваемости воспитанников, способствующих становлению у воспитанников ценностей здорового образа жизни

	организация и проведение открытых мероприятий для родителей воспитанников
	отсутствие детского травматизма
	снижение уровня заболеваемости воспитанников, снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки
	снижение частоты обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки перспективных и календарных планов, ведение документации)
	результативность коррекционно – развивающей деятельности
	качественная подготовка воспитанников к обучению в школе
Руководитель, заместители руководителя, руководители структурных подразделений (методист)	высокие общие показатели сохранности контингента
	организация учебно-воспитательного процесса в учреждении, выполнение плана внутриучрежденческого контроля
	высокий уровень организации контроля (мониторинга) образовательной деятельности
	создание условий для развития во внешкольном образовательном учреждении разных форм дошкольного образования
	обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)
	качественная организация работы органов самоуправления учреждения (педагогический совет, родительский комитет, общее собрание)



	сохранение контингента воспитанников
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения
	организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)
	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.)
	эстетические условия, оформление учреждения, помещений для занятий, наличие ограждения и состояние территории вокруг учреждения
	укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав
	стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению молодых специалистов
	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения
	призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней
	увеличение доли обучающихся из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации
	высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков

	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Профессионально квалификационные группы «общеотраслевые профессии рабочих»	Добросовестное выполнение работ за рамками прямых функциональных обязанностей.
	Содержание и качественная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПиН.

## **2.1. Порядок распределения средств фонда оплаты труда МАОУ ДОД ОДДТ**

2.1.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета Муниципального образования «Заиграевский район» Республики Бурятия и средств, поступающих от платных услуг, и распределяется в соответствии с настоящим Положением, Положением об оплате труда работников учреждения, штатным расписанием и тарификацией работников.

2.1.2. Из фонда оплаты труда учреждения (за исключением средств, направленных на учебные расходы и выплаты за методическую литературу), формируемого учредителем, осуществляется оплата труда работников.

2.1.3. Фонд оплаты труда учреждения распределяется на базовую и стимулирующую части. При этом объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять не менее 13% средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований районного бюджета.

2.1.4. В пределах базовой части фонда оплаты труда работников руководителем и в соответствии с Уставом, определяющим основную деятельность, формируется и утверждается штатное расписание учреждения.

2.1.4.1. Наименования должностей работников в штатном расписании учреждения должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренным ПКГ.

2.1.5. Средства, поступающие от платных услуг, направляются учреждением на стимулирование работников, в соответствии с положением о платных услугах.

2.1.6. Средства, направляемые учреждением на стимулирование работников, распределяются в соответствии с положением и регламентом распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

2.1.7. Средства от экономии фонда оплаты труда учреждения на основании положения о фонде экономии и соответствующего регламента учреждения направляются на стимулирование и материальную помощь работникам.

## **2.2. Порядок и условия установления окладов, ставок заработной платы педагогическим и другим работникам МАОУ ДОД ОДЦТ**

Размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы работников рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включённых в штатное расписание учреждения по квалификационным уровням ПКГ.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения, содержаться в соответствующих разделах единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.1. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.2.2. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.2.3. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.4. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников.

2.2.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов, ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.2.4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями к соответствующей должности, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на должности, им могут быть установлены соответствующие штатному расписанию оклад, ставка заработной платы.

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера МАОУ ДОД ОДДТ и отнесения учреждения к группам**

3.1. Учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1.	учреждения дополнительного образования детей;	свыше 500	до 500	до 350	до 200

3.2. Отнесение учреждений к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по

показателям.

3.3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год Учредителем, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

3.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- по образовательным учреждениям;
- по списочному составу на начало учебного года.

3.5. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.6. Орган управления образования:

- устанавливает объемные показатели по учреждению дополнительного образования;
- на усмотрение управления образования может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

3.7. Оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений с учётом уровня квалификации.

3.8. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера, заведующей ХЧ состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера, заведующей ХЧ в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, в соответствии с регламентом, на основе Положения о компенсирующих выплатах работникам учреждения.

#### **4. Порядок исчисления стимулирующих выплат работникам МАОУ ДОД ОДДТ**

4.1. Стимулирующие выплаты работникам МАОУ ДОД ОДДТ устанавливаются в соответствии с критериями по пятибалльной (десятибалльной) системе. В компетенцию учреждения входит самостоятельное решение вопроса о включении предложенных

показателей результативности труда, изменении или уточнении перечня критериев оценки, диапазона баллов. При определении перечня параметров оценки, его изменении или уточнении максимальная сумма баллов не должна превышать 100 баллов.

4.2. Стимулирующие выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

4.3. Общая сумма выплат отдельному работнику определяется в следующем порядке: фонд стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности за период делится на суммарное количество баллов работников данной категории. Тем самым определяется стоимость одного балла, которая умножается на общее количество баллов, набранных конкретным работником.

4.4. Стоимость одного балла исчисляется отдельно для разных категорий персонала.

4.5. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

4.6. Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат при условии присутствия не менее половины ее членов. Решение считается принятым, если за его проголосовало не менее  $2/3$  присутствующих членов и оформляется протоколом. Документы по распределению стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности работников (итоговый протокол оценки результатов деятельности работников, протоколы заседаний комиссии Совета Учреждения, профсоюзного комитета) хранятся в делах учреждения в течение установленных сроков.

4.7. Каждый работник имеет право получить полную сравнительную информацию о размерах стимулирующих выплат. В случае несогласия с решением работник может обратиться в комиссию с письменным заявлением, которое должно быть рассмотрено в 3-х - дневный срок.

4.8. На основании протокола издается приказ директора о размере стимулирующих выплат работникам учреждения.

## **5. Порядок уменьшения и снятия стимулирующих выплат**

Выплаты стимулирующего характера могут быть снижены или не выплачены полностью в случае нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, низкого качества труда в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения, регламентом.

5.1. Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа руководителя МАОУ ДОД ОДЦТ с учетом мнения профсоюзного комитета и Совета учреждения в случаях:

5.1.1. некачественного выполнения работы, определенной при установлении стимулирующей выплаты на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты и другие);

5.1.2. несвоевременного выполнения заданий;

5.1.3. нарушения дисциплины труда;

5.1.4. в связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания;

5.1.5. в связи нахождения работника по больничному листу, стимулирующие выплаты осуществляются за фактически отработанное время (дни).

5.2. Установление условий для выплаты премий, не связанных с результативностью работы, не допускаются.

Приказы об установлении, снятии, уменьшении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под роспись.

## **6. Другие вопросы оплаты труда МАОУ ДОД ОДДТ**

**6.1.** Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, №14, ст. 1289, Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, №7, ст. 560, Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, №24, ст. 2928, Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, №34, ст. 3926).

**6.2.** Тарификационный список педагогов и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из:

- количества часов по учебному плану и программам;

- обеспеченности кадрами и других конкретных условий учреждения устанавливается объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

**6.3.** При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно, в соответствии с Положением об оплате труда учреждения.

## **7. Заключительные положения**

7.1. На его основе настоящего Положения учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Рассмотрено на общем собрании коллектива и принято на Совете учреждения при участии Профсоюзного комитета.

*Критерии и показатели по категориям работников см. в приложениях с 1-7.*



## **Приложение 1. Критерии и показатели административного персонала учреждения**

Критерии, показатели качества и результативности работы директора ДДТ устанавливаются из оценки эффективности деятельности образовательного учреждения

<b>№ п.п.</b>	<b>Критерии качества и результативности работы</b>	<b>Показатели</b>	<b>Максимальное число баллов по критериям</b>
1	Выполнение муниципального задания	охват детей дополнительным образованием не менее 50 % от общего численности учащихся образовательных учреждений поселка	до 10 баллов
		реализация образовательных услуг, заявленных в муниципальном задании в полном объеме	до 10 баллов
2	Обеспечение своевременного предоставления отчетности в порядке и в сроки, предусмотренные действующим законодательством	отсутствие замечаний	до 5 баллов
3	Своевременная и в полном объеме выплата заработной платы	отсутствие задержек по выплате заработной платы; отсутствие жалоб со стороны работников	до 10 баллов
4	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации и государственные внебюджетные фонды	в рамках действующего законодательства РФ, отсутствие административных нарушений, замечаний	до 10 баллов
5	По результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов	отсутствие фактов нарушения действующего законодательства	до 5 баллов
6	Выполнение плана финансово-хозяйственного плана	выполняется в полном объеме без нарушений	до 10 баллов
7	Программа развития учреждения	наличие программы развития учреждения и ее реализация	до 10 баллов
8	Материально-техническая база	Пополнение и укрепление м/тех базы; создание условий труда для работников	до 10 баллов

9	Охрана труда	Соблюдение норм и требований по безопасности жизнедеятельности работников на рабочем месте	до 10 баллов
10	Руководство учреждением	Эффективное общее руководство учреждением; достижение качества учебно-воспитательной, организационно-массовой и методической работы	до 10 баллов
<b>ВСЕГО:</b>			<b>100 баллов</b>

**Критерии, показатели качества и результативности работы  
заместителя директора по УВР, методиста ШРКР**

<b>№ п.п.</b>	<b>Критерии качества и результативности работы</b>	<b>Показатели</b>	<b>Максимальное число баллов по критериям</b>
1	Результативность образовательной деятельности в ОУ (при оценке зам. директора по УВР, методиста ШРКР)	Охват занятости обучающихся в системе дополнительного образования, других формах внеурочной деятельности и досуговой организованной активности	до 5 баллов
		Положительная динамика уровня развития воспитанников (на основании диагностики по образовательным программам)	до 5 баллов
		Наличие победителей и участников конкурсов, фестивалей, соревнований, НПК, олимпиад и др. международного и российского уровня	до 3 баллов
		Наличие участников и победителей конкурсов, фестивалей, соревнований, НПК, олимпиад и др. районного и республиканского уровня	до 3 баллов
		Положительная динамика освоения дополнительных образовательных программ дошкольного образования	до 3 баллов
		Охват детей-дошкольников	до 3 баллов
		Предшкольная подготовка (Школа раннего креативного	до 3 баллов

		развития - ШРКР)	
		Наличие участников и победителей различных конкурсов среди детей дошкольного возраста (ШРКР)	до 3 баллов
		Положительная динамика показателей сохранения здоровья воспитанников	до 3 баллов
2.	Повышение квалификации педагогических кадров	Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации	до 3 баллов
		Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение по модульно-накопительной системе	до 3 баллов
		Получение работниками ОУ диагностируемого результата, конкретного продукта после обучения	до 3 баллов
3.	Участие работников образовательного учреждения в конкурсном движении	Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня	до 3 баллов
		Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровней	до 3 баллов
		Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня	до 3 баллов
		Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровней	до 5 баллов
		Участие педагогов в различных НПК	до 3 баллов
		Результативность участия педагогов в НПК	до 5 баллов
4.	Инновационная деятельность	Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами	до 3 баллов

		Рассмотрение материалов ОУ при Министерстве образования и науки Республики Бурятия, при РИКУиО, в высших учебных заведениях (положительный результат экспертизы, положительная рецензия)	до 3 баллов
		Наличие статуса опорного ОУ, другого статуса в рамках инновационной деятельности (педагогическая площадка, творческая лаборатория, другое)	до 5 баллов
5.	Аттестация педагогических работников	Положительная динамика количества педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категории	до 3 баллов
		Наличие работников ОУ, имеющих статус педагога-исследователя, руководителя-исследователя, методиста-исследователя	до 3 баллов
		Количество педагогов, прошедших аттестацию по новым формам	до 3 баллов
6.	Кадровое обеспечение	Стабильность педагогического коллектива	до 3 баллов
		Привлечение молодых специалистов в учреждение	до 3 баллов
7.	Воспитательная деятельность	Организация самоуправления обучающихся ДДТ	до 3 баллов
		Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений)	до 3 баллов
8.	Уровень исполнительской дисциплины (для оценки зам. директора по УВР, методиста ШРКР)	Отсутствие нарушений действующего законодательства РФ	до 3 баллов
		Своевременная и качественная сдача отчетности	до 3 баллов
<b>Всего:</b>			<b>100 баллов</b>

## **Приложение 2. Критерии и показатели учебно-вспомогательного персонала**

### **Критерии, показатели качества и результативности работы главного бухгалтера**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии качества и результативности работы</b>	<b>Показатели</b>	<b>Максимальное число баллов по критериям</b>
1.	Уровень исполнения плана по расходам	Уровень исполнения плана по расходам не менее 95%	до 10 баллов
2.	Уровень исполнения плана по доходам	Уровень исполнения плана по доходам не менее 95%	до 10 баллов
3.	Удельный вес просроченной (прошлых лет) кредиторской задолженности в общем объеме задолженности по отрасли "Образование"	0 % рублей либо динамика в снижении	до 5 баллов
4.	Удельный вес просроченной (прошлых лет) дебиторской задолженности в общем объеме задолженности по отрасли "Образование"	0 % рублей либо динамика в снижении	до 5 баллов
5.	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня	до 5 баллов
6.	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и	Не ниже допустимого уровня	до 5 баллов

	подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности)		
7.	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды	Отсутствие нарушений	до 10 баллов
8.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений действующего законодательства(ФЗ - №174 «Об автономных учреждениях», исполнение бюджетного, налогового кодексов РФ и др.)	до 5 баллов
		Своевременная и качественная сдача отчетности	до 5 баллов
9.	Участие в составлении и выполнении плана финансово-хозяйственной деятельности	В соответствии с муниципальным заданием; ФЗ - № 174 «Об автономных учреждениях»	до 10 баллов
10.	Организация бухгалтерского учета в соответствии с положением об учетной политике	ФЗ - № 129 «О бухгалтерском учете» от 21.11.1996 г. (с изменениями и дополнениями)	10 баллов
<b>ИТОГО</b>			<b>80 баллов</b>

### Критерии и показатели качества работы делопроизводителя

п/н	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Максимальное число баллов по критериям
1.	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Регулярность введения личных дел, карточек Т-2  Правильность заполнения трудовых книжек  Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов	до 10 баллов
		Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных	до 5 баллов
		Своевременность ведения дел по пенсионному фонду РФ, медицинскому страхованию, работа с военкоматом	до 5 баллов
2.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией  Соблюдение сроков исполнения обращений граждан	до 5 баллов
	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	отсутствие замечаний	до 5 баллов
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в представлении отчетности	до 5 баллов
4.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	до 5 баллов

<b>Всего:</b>	<b>40 баллов</b>
---------------	------------------

**Критерии, показатели качества и результативности работы заведующего хозяйственной частью**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии качества и результативности работы</b>	<b>Показатели</b>	<b>Максимальное число баллов по критериям</b>
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Уровень исполнения требований Госпожнадзора	до 5 баллов
		Уровень исполнения требований Роспотребнадзора	до 5 баллов
2.	Организация закупок в соответствии с № 94-ФЗ от 21.07.2005 г. (ред. от 12.12.2011 г.) «О размещении заказов на поставки товаров, выполняемых работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд»	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения: -правильность оформления технического задания и контрактных отношений -своевременное заключение муниципальных контрактов	до 5 баллов
		Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ	до 5 баллов
		Контроль за выполняемыми работами и своевременной поставкой	до 3 баллов
3	Участие в реализации программы по электросбережению	Наличие утвержденной программы	до 3 баллов
		Соблюдение сроков реализации программы	до 3 баллов
4.	Работа с основными средствами учреждения	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация	до 5 баллов
		Сохранность и контроль за имуществом учреждения	до 5 баллов
		Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию	до 5 баллов



		материальных ценностей	
5.	Аренда (передача имущества в пользование третьим лицам)	Отсутствие замечаний по передаче имущества в пользование третьим лицам со стороны КУИЗО МО «Заиграевский район» РБ, районного Управления образования	до 5 баллов
6.	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, руководителя автономного учреждения	до 5 баллов
		Отсутствие конфликтных ситуаций	до 5 баллов
7.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства	до 3 баллов
		Своевременная и качественная сдача отчетности	до 3 баллов
<b>ИТОГО</b>			<b>65 баллов</b>

**Приложение 3. Критерии и показатели деятельности педагогов  
дополнительного образования**

**Критерии, показатели качества и результативности работы педагогов  
дополнительного образования**

п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Максимальное число баллов по критериям
1.	Результативность образовательно-воспитательной деятельности	Положительная динамика уровня развития учащихся/и воспитанников в течение квартала/ полугодия	до 3 баллов
		Количество реализуемых образовательных программ: - программа для ШРКР; - программа для ГКПД; - программа только для клуба - три программы и более	до 3 баллов  1 балл 1 балл 1 балл 3 балла
		Положительная динамика участия детей в конкурсах разного уровня, результативность участия	уровень ДДТ – до 3 баллов; районный – от 3 до 5 баллов; республика – от 5 до 7 баллов; Россия и др. – от 7 до 10 баллов. <i>Всего: 10 баллов</i>
2.	Инновационная деятельность педагога	Применение современных образовательных технологий	до 3 баллов
		Разработка и реализация проектов	до 3 баллов
3.	Методическая деятельность	Разработка дидактических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности. Разработка методических материалов.	до 3 баллов

		Публикация	до 3 баллов
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города	до 5 баллов
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города	до 4 баллов
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса	За участие до 3 балла
		Результативность участия	уровень ДДТ – до 3 баллов; районный – от 3 до 5 баллов; республика – от 5 до 7 баллов; Россия и др. – от 7 до 10 баллов. <i>Всего: 10 баллов</i>
5.	Выполнение муниципального задания	Реализация образовательной программы и сохранение контингента обучающихся: 1 год обучения, 2 год обучения, 3 год обучения (наличие выпускников)	до 5 баллов
6.	Работа педагогов с дошкольниками	Реализация дополнительных образовательных программ для дошкольников	до 5 баллов
7.	Работа педагогов с 1-ми классами	Участие в ФГОС в рамках сетевого взаимодействия	до 3 баллов
8.	Работа педагогов на базе других учреждений	Реализация образовательных программ в рамках сетевого взаимодействия	до 3 баллов
9.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	до 3 баллов
		Удовлетворенность родителей качеством услуги	до 3 баллов
10.	Предоставление платных дополнительных услуг в условиях автономии	Наличие и выполнение бизнес-плана в соответствии со спецификой деятельности педагога	до 5 баллов
11.	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное ведение документации и сдача отчетов	до 3 баллов
12.	Портфолио педагога/ обучающегося	Наличие портфолио педагога (оформлено в соответствии с требованиями)	до 3 баллов
		Наличие портфолио у обучающегося (эстетичность, количество)	до 3 баллов

13.	Проектная деятельность	Создание авторских проектов; Реализация проектов; Участие в проектах	до 4 баллов
14.	Гранты	Участие в грантах, выигранные гранты	до 4 баллов
15.	Педагогический стаж в данном учреждении	от 1 до 3 лет; от 4 до 10 лет; свыше 10 лет	1 балла 2 балла 3 балла <i>Всего: 3 балла</i>
16.	Общественная нагрузка	не связанная с функциональными обязанностями	до 3 баллов
<b>Всего:</b>			<b>100 баллов</b>

#### **Приложение 4. Критерии и показатели деятельности воспитателей группы креативного продленного дня**

##### **Критерии и показатели качества работы воспитателей групп креативного продленного дня**

<b>№</b>	<b>Показатель</b>	<b>Критерии оценки</b>	<b>Максимальное число баллов по критериям</b>
1	Сохранность контингента	- за сохранность контингента	до 10 баллов
2	Внеклассная работа	- организация работы кружков; - посещение библиотек и других организаций	до 10 баллов
3	Здоровье сберегающая деятельность	- отсутствие нарушений режима; - физкультурно-оздоровительные мероприятия; - соблюдение санитарно-гигиенических норм	до 10 баллов
4	Ведение документации, отчетность	добросовестное и своевременное ведение документации и отчетности	до 5 баллов
5	Участие в профессиональных конкурсах, грантах	- район; - республика; - Россия	5 балла 10 балла 15 баллов
6	Число обоснованных жалоб родителей	отсутствие жалоб	до 5 баллов

	(законных представителей)		
7	Число публикаций в прессе, др. источниках	количество публикаций	до 10 баллов
8	Грамоты, благодарственные письма	количество/ уровень	до 5 баллов
<b>Всего:</b>			<b>85 баллов</b>

### **Приложение 5. Критерии и показатели специалистов учреждения**

#### **Критерии, показатели качества и результативности работы педагога-психолога**

<b>п/н</b>	<b>Критерии качества и результативности работы</b>	<b>Показатели</b>	<b>Максимальное число баллов по критериям</b>
1.	Результативность практической деятельности	Применение современных психодиагностических методов и методик для определения психоэмоционального состояния	до 10 баллов
		Психологическое консультирование (количество обращений в месяц)	до 5 баллов
		Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников	до 5 баллов
		Диагностика психологической готовности к школе детей ШРКР	до 3 баллов
		Выявление воспитанников группы риска и их сопровождения в процессе обучения (ШРКР, ГКПД и др.) в ОДТ	до 5 баллов
		Профилактические мероприятия по предупреждению школьной тревожности, стресса, агрессивных состояний и пр. у обучающихся	до 5 баллов

		Профилактические мероприятия с работниками дома творчества с целью предупреждения профессионального выгорания	до 3 баллов
2.	Инновационная деятельность педагога-психолога	Применение в деятельности современных профессиональных технологий для улучшения психологического состояния	до 5 баллов
		Сетевое взаимодействие с другими образовательными учреждениями в рамках психолого-педагогического сопровождения	до 5 баллов
3.	Просветительская деятельность	Повышение психологической культуры среди обучающихся, педагогов, родителей (при личной беседе, групповой беседе, родительских собраниях).	до 3 баллов
		Организация психологического лектория, проведения тренингов	до 5 баллов
4.	Методическая деятельность	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	до 5 баллов
		Публикации	до 5 баллов
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне поселка, района, города и др.	до 5 баллов
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне поселка, района, города др.	до 5 баллов
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса	до 3 баллов
		Результативность участия	до 5 баллов
6.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	до 5 баллов
		Удовлетворенность педагогов родителей, детей качеством услуги	до 5 баллов

7.	Сложность и напряженность	Проведение психологических мероприятий свыше нормированного времени, предоставление услуги сторонним лицам из района, выполнение заданий не связанных с прямыми функциональными обязанностями	до 5 баллов
8.	Предоставление платных дополнительных услуг в условиях автономии	Наличие и выполнение бизнес-плана в соответствии со спецификой деятельности специалиста	до 5 баллов
<b>ВСЕГО</b>			<b>100 баллов</b>

**Критерии, показатели качества и результативности работы хормейстера, звукорежиссера, музыкального руководителя**

<b>№ п/н</b>	<b>Критерии качества и результативности работы</b>	<b>Показатели</b>	<b>Максимальное число баллов по критериям</b>
1.	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика развития хоровому/вокальному пению обучающихся/воспитанников	до 5 баллов
2.	Качество деятельности специалистов	Качество музыкального оформления мероприятий	до 10 баллов
		Качество организации и проведения мероприятия	до 10 баллов
3.	Участие в мероприятиях	Положительная динамика участия в различного уровня мероприятиях, количество участия в мероприятиях воспитанников / личное участие специалистов	до 10 баллов
4.	Инновационная деятельность	Использование в работе современных технологий; программ; оборудование кабинетов	до 10 баллов
5.	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное оформление документации и сдача отчетности	до 5 баллов
6.	Сложность и напряженность	Наличие и выполнение бизнес-плана в соответствии со спецификой деятельности специалиста	до 5 баллов
6.	Предоставление платных дополнительных услуг в условиях автономии	Наличие и выполнение бизнес-плана в соответствии со спецификой деятельности специалистов	до 5 баллов
			<b>Итого: 60 баллов</b>

**Приложение 6. Критерии и показатели деятельности младшего обслуживающего персонала (МОП) учреждения**

**Критерии и показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда МОП (технический персонал, рабочий, сторож, гардеробщик)**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Максимальное число баллов по критериям</b>
1.	Качество работы	стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и пришкольной территории	до 5 баллов
		сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	до 3 баллов
		высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	до 5 баллов
		соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы	до 3 баллов
		активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	до 5 баллов
		повышенная дисциплина труда	до 3 баллов
2.	Особые условия труда	интенсивность труда	до 3 баллов
3.	Функциональные обязанности	добросовестное отношение и своевременное выполнение своих обязанностей	до 5 баллов
4	Обеспечение технического содержания имущественного комплекса	оперативность устранения аварийных ситуаций; оперативность выполнения текущих заявок по устранению технических неполадок; выполнение работ производственной необходимости	до 5 баллов
5	Исполнительская дисциплина	Отсутствие неисполненных мероприятий и заявок	до 3 баллов
<b>ИТОГО</b>			<b>40 баллов</b>



Таблица для заполнения стимулирующих выплат работникам (пример)

Стимулирующие выплаты за \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ года

№	ФИО педагога (или другая категория)	Кол-во набранных баллов	Стимулирующие выплаты	Подпись работника

Подписи председателя ПК и членов Совета Учреждения:

*Примечание. Для каждой категории работников таблица заполняется отдельно, для педагогических работников можно воспользоваться приложением № 8.*

**Критерии, показатели качества и результативности работы педагогических работников МАОУ ДОД «Онохойский Дом детского творчества»**

<b>п/п</b>	<b>Критерии качества и результативности работы</b>	<b>Показатели</b>	<b>Максимальное число баллов по критериям</b>
1.	Результативность образовательно-воспитательной деятельности	Положительная динамика уровня развития учащихся/и воспитанников в течение квартала/ полугодия	<b>до 5 баллов</b>
2.	Участие обучающихся в мероприятиях разного уровня	Положительная динамика участия детей в конкурсах разного уровня, результативность участия	<b>до 5 баллов</b>
3	Инновационная деятельность педагога	Применение современных образовательных технологий Разработка и реализация образовательных проектов	<b>до 5 баллов</b>
4.	Методическая деятельность	Разработка авторских дидактических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности. Разработка методических материалов. Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города	<b>до 5 баллов</b>
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса Результативность участия	<b>до 5 балла</b>
6.	Выполнение муниципального задания	Реализация образовательной программы и сохранение контингента обучающихся: 1 год обучения, 2 год обучения, 3 год обучения (наличие выпускников)	<b>до 5 баллов</b>
7.	Использование здоровьесберегающих технологий	Реализация дополнительных образовательных программ со здоровьесберегающим компонентом для дошкольников, а также с обучающимися начального,	<b>до 5 баллов</b>

		основного, среднего звена	
8.	Внеучебная деятельность с воспитанниками творческого объединения	Участие в мероприятиях ДДТ; Культурно-досуговые мероприятия (экскурсии, посещение театров, кино, музеев, походы и др.)	<b>до 5 баллов</b>
9.	Проектная деятельность педагога, гранты	Создание авторских проектов; Реализация проектов; Участие в проектах (любой направленности) Участие в грантах, выигранные гранты	<b>до 5 баллов</b>
10.	Взаимодействие педагога с психологом, поддержание благоприятного морально-психологического климата	Профилактические мероприятия по предупреждению школьной тревожности, стресса, агрессивных состояний и пр. у обучающихся; Профилактические мероприятия с работниками дома творчества с целью предупреждения профессионального выгорания	<b>до 5 баллов</b>
11.	Наличие публикаций на сайтах ЭОР (электронно-образовательных ресурсах), в СМИ и др.	Публикации статей, обобщение опыта, методических пособий и др.	<b>до 5 баллов</b>
12.	Интенсивность труда	Работа, не связана с функциональными обязанностями; сверхурочная работа; работа без больничного листа	<b>до 5 баллов</b>
13.	Педагогический стаж в данном учреждении	от 1 до 3 лет; от 4 до 10 лет; свыше 10 лет	2 балла 3 балла 5 баллов <b>до 5 баллов</b>
<b>Всего:</b>			<b>65 баллов</b>

Принумеровано и пронумеровано  
всего 38 листов

*присоединить к делу*  
(применяю)

и определено печатью

Директор МАОУ ЮД ОУИГ:

*Савицкий* Потемкина Н.С.

« 16 » 09 2013 г.

ЛЛ



