

Приложение № 1  
к Положению о системе оплаты труда и  
материальном стимулировании  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
«Социально-досуговый центр детей и  
молодежи «Созвездие»

**Положение  
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
работников Муниципального бюджетного учреждения  
«Социально-досуговый центр детей и молодежи «Созвездие»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального учреждения «Социально-досуговый центр детей и молодежи «Созвездие» (МБУ «СДЦ «Созвездие») (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности руководителя и работников МБУ «СДЦ «Созвездие».

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам МБУ «СДЦ «Созвездие».

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МБУ «СДЦ «Созвездие» составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников МБУ «СДЦ «Созвездие».

Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБУ «СДЦ «Созвездие», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МБУ «СДЦ «Созвездие» на вышеуказанные цели.

1.4. Администрация МБУ «СДЦ «Созвездие» вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок.

**2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

2.1. Согласно постановлению администрации города Дзержинска Нижегородской области от 24.10.2008 № 4011 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных автономных и казенных учреждениях городского округа город Дзержинск», в МБУ «СДЦ «Созвездие» устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Распределение средств на стимулирование осуществляется по решению руководителя МБУ «СДЦ «Созвездие» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МБУ «СДЦ «Созвездие» на оплату труда работников в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ «СДЦ «Созвездие».

2.3. При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных занятий, тренингов, мероприятий, семинаров и конференций, разработку авторских программ и проектов, подготовку коллективов - победителей конкурсов, смотров, соревнований и др.), участие в выполнении важных работ;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за особый режим работы (реализация программ, проектов профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;
- положительной оценке работы сотрудника (не менее 80 процентов) со стороны клиентов учреждения (отсутствие обоснованных жалоб);
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Примерный перечень критериев оценки качества выполняемых работ изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.5. Выплаты за стаж непрерывной работы работникам МБУ «СДЦ «Созвездие», осуществляющих профессиональную деятельность в сфере молодежной политики, независимо от занимаемой должности, устанавливаются в зависимости от общего стажа работы в сфере молодёжной политики, независимо от занимаемой

должности, и рассчитываются исходя из минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ.

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы:

- при стаже непрерывной работы от 1 года до 5 лет - до 10%;
- при стаже непрерывной работы от 5 до 10 лет - до 20%;
- при стаже непрерывной работы более 10 лет - до 30%.

2.6. Выплаты за стаж непрерывной работы работникам МБУ «СДЦ «Созвездие», осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, прочих служащих, независимо от занимаемой должности, устанавливаются в зависимости от общего стажа работы, независимо от занимаемой должности, и рассчитываются исходя из минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ.

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы:

- при стаже непрерывной работы от 1 года до 5 лет - до 10%;
- при стаже непрерывной работы от 5 до 10 лет - до 20%;
- при стаже непрерывной работы более 10 лет - до 30%.

2.7. При внутреннем совмещении профессий выплата за стаж непрерывной работы выплачивается только по основной работе.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

2.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя МБУ «СДЦ «Созвездие» на определенный период. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами учреждений.

2.10. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников МБУ «СДЦ «Созвездие» за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.11. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к окладу работника или в денежном выражении.

2.12. Стимулирование труда руководителей учреждений, заместителей руководителей, начальников отделов производится только по основной должности.

### 3. Примерный перечень критериев оценки качества выполняемых работ

3.1. Критерии материального стимулирования заместителя директора учреждения. Заместитель директора оценивается по основной деятельности.

№, пп	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Сохранение контингента воспитанников	Да	2
2.	Повышение квалификации	Да	1
3.	Система работы с документами курируемых сотрудников	Да	2
4.	Система работы с документами заместителя директора	Да	2
5.	Организационно-методическая, информационная помощь общественным объединениям и организациям, работающим с детьми и молодежью	Да	2
6.	Наличие призеров и победителей соревнований, конкурсов (по курируемым направлениям) - на уровне города - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да	1 1,5 2
7.	Методическая работа курируемых сотрудников	Да	2
8.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да	2
9.	Организация повышения квалификации курируемых сотрудников	Да	2
10.	Работа с общественными организациями, органом самоуправления по курируемым вопросам	Да	2
11.	Информатизация управленческой деятельности	Да	1
12.	Участие в экспериментальной работе	Да	1
13.	Проектная деятельность	Да	1
14.	Организация практики студентов высшего и среднего профессионального образования на базе учреждения	Да	1

#### Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента воспитанников - отсутствие оттока воспитанников при сохранении прежнего места жительства.

**К п. 2.** Повышение квалификации заместителя директора - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

**К п. 3.** Система работы с документами курируемых сотрудников - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми сотрудниками в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых сотрудников со стороны администраторов учреждения, представителей контролирующих органов.

**К п. 4.** Система работы с документами заместителя директора - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов учреждения, представителей контролирующих органов.

**К п. 5.** Организационно-методическая, информационная помощь общественным объединениям и организациям, работающим с детьми и молодежью - проведение круглых столов, семинаров, конференций и т.д.

**К п. 6.** Призеры и победители конкурсов и соревнований у курируемых сотрудников без учета количества этих призёров.

**К п. 7.** Методическая работа курируемых сотрудников - проведение семинаров, конференций, участие самого заместителя и курируемых им сотрудников в профессиональных конкурсах не ниже городского уровня, обобщение опыта работы курируемых сотрудников на муниципальном, областном уровнях.

**К п. 8.** Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах воспитательного процесса.

**К п. 9.** Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми сотрудниками курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

**К п. 10.** Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления учреждения и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

**К п. 11.** Информатизация управленческой деятельности - использование компьютерных технологий в деятельности.

**К п. 13.** Проектная деятельность - разработка и реализация проектов заместителем директора и/ или курируемыми сотрудниками.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№, п/п	Критерии, понижающие стимулирования	уровень	Измерители	Баллы
--------	-------------------------------------	---------	------------	-------

1.	Травматизм воспитанников во время воспитательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да		-2
2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
3.	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых сотрудников	Да		-2

3.2. Критерии материального стимулирования начальника отдела учреждения. Начальник отдела оценивается по основной деятельности.

№, пп	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Сохранение контингента воспитанников	Да	2
2.	Повышение квалификации	Да	2
3.	Система работы с документами курируемых сотрудников	Да	1
4.	Система работы с документами начальника отдела	Да	2
5.	Наличие призеров и победителей соревнований, конкурсов (по курируемым направлениям) - на уровне города; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да	1 1,5 2
6.	Методическая работа курируемых сотрудников	Да	1
7.	Разработка и выпуск информационных и методических материалов в рамках курируемого направления деятельности	Да	1
8.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да	2
9.	Организация повышения квалификации курируемых сотрудников	Да	1
10.	Работа с общественными организациями,	Да	2

	органом самоуправления по курируемым вопросам			
11.	Информатизация управленческой деятельности	Да		1
12.	Участие в экспериментальной работе	Да		1
13.	Проектная деятельность	Да		1

### Примечания:

**К п. 1.** Сохранение контингента воспитанников - отсутствие оттока воспитанников при сохранении прежнего места жительства.

**К п. 2.** Повышение квалификации начальника отдела - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

**К п. 3.** Система работы с документами курируемых сотрудников - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми сотрудниками в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых сотрудников со стороны администраторов Учреждения, представителей контролирующих органов.

**К п. 4.** Система работы с документами начальника отдела - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов Учреждения, представителей контролирующих органов.

**К п. 5.** Призеры и победители конкурсов и соревнований у курируемых сотрудников без учета количества этих призеров.

**К п. 6.** Методическая работа курируемых сотрудников - проведение семинаров, конференций, участие самого начальника и курируемых им сотрудников в профессиональных конкурсах не ниже городского уровня, обобщение опыта работы курируемых сотрудников на муниципальном, областном уровнях.

**К п. 7.** Разработка и выпуск информационных и методических материалов в рамках курируемого направления деятельности как самого начальника отдела, так и курируемых специалистов.

**К п. 8.** Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах воспитательного процесса.

**К п. 9.** Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми сотрудниками курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

**К п. 10.** Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления Учреждения и другими учреждениями в рамках должностной

инструкции, отражённое в локальных актах Учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

**К п. 11.** Информатизация управленческой деятельности - использование компьютерных технологий в деятельности.

**К п. 13.** Проектная деятельность - разработка и реализация проектов по курируемым направлениям работы.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№, п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм воспитанников во время воспитательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да	-2
2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
3.	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых сотрудников	Да	-2

3.3. Критерии стимулирования ведущего специалиста по работе с молодежью

№, п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	1
2	Сохранение контингента воспитанников	Да	1
3	Система работы с документами	Да	1
4	Наличие реализуемой эффективной программы развития (деятельности) клуба, программ (планов работы) объединений	Да	1
5	Наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов среди воспитанников клуба - на уровне района города, города районного подчинения; - на городском уровне или уровне района	Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2



	области; - на областном уровне; - на федеральном уровне.			
6	Наличие диагностической работы	Да		0,5
7	Применение информационных технологий в воспитательном процессе	Да		0,5
8	Наличие работы с родителями	Да		0,5
9	Эстетическое оформление помещений клубов	Да		0,5
10	Методическое обеспечение воспитательного процесса	Да		1
11	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да		1,5
12	Сотрудничество с организациями, учреждениями, заинтересованными в реализации молодежной политики	Да		0,5
13	Количество н/летних, состоящих на различных видах учета, из них, вовлеченных в различные мероприятия	Да		0,5 - 1,5
14	Наличие детского или молодежного самоуправления в учреждении	Да		1

**Примечания:**

К п. 1. Прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, конкурсах профмастерства, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре и т.д.

К п. 3. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 4. Наличие программы развития клуба, программ (планов работы) объединений - наличие авторской программы.

К п. 5. Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 6. Диагностическая работа - наличие анализа диагностических данных о динамике развития воспитанников, детского коллектива и состоянии семейного воспитания воспитанников.

К п. 7. Применение информационных технологий в воспитательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в воспитательном процессе.

К п. 8. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в воспитательном процессе.

К п. 10. Методическое обеспечение воспитательного процесса - наличие методических разработок мероприятий, согласно утверждённой программе развития, проектов и т.д.

К п. 11. Участие в инновационной и экспериментальной работе

К п. 12. Сотрудничество с заинтересованными структурами по организации совместных мероприятий, привлечение специалистов партнёрских организаций к деятельности учреждения.

К п. 13. Количество несовершеннолетних, состоящих на различных видах учета, из них вовлеченных в различные мероприятия (от 0,5 до 1,5 баллов, в зависимости от количества подростков).

К п. 14. Наличие детского или молодежного самоуправления - наличие в клубе действенной системы детского или молодежного самоуправления и участие воспитанников в общественных организациях и объединениях.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№, п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм воспитанников во время воспитательного процесса	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2

3.4. Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

№, п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Участие в реализации Программы развития учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в учреждении	Да	2
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
3.	Участие в системе мониторинга в учреждении	Да	1
4.	Проведение мониторинга по выявлению детей, нуждающихся в индивидуальном психологическом сопровождении	Да	2
5.	Наличие работы с родителями, специалистами учреждения	Да	0,5
6.	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в учреждении	Да	1
7.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в учреждении	Да	1
8.	Наличие системы и анализ результатов	Да	1

	психологического просвещения участников воспитательного пространства			
9.	Наличие системы работы с детьми "группы риска"	Да		1
10.	Повышение квалификации	Да		1
11.	Количество воспитанников, превышающее 500 чел.	Да		1,5
12	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да		1

**К п. 1.** Участие в реализации Программы развития учреждения - педагог-психолог принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников воспитательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

**К п. 2.** Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников учреждения, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

**К п. 3.** Участие в системе мониторинга в учреждении - разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки воспитательного процесса.

**К п. 4.** Проведение мониторинга по выявлению детей, нуждающихся в индивидуальном психологическом сопровождении.

**К п. 5.** Наличие работы с родителями - сотрудничество с родителями по вопросам воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы со специалистами - сотрудничество со специалистами по оптимизации воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития воспитанников и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

**К п. 6.** Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в учреждении - проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения воспитанников в учреждениях, разработка конкретных рекомендаций специалистам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

**К п. 7.** Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в учреждении - углубленное психолого-педагогическое изучение воспитанников, определение индивидуальных особенностей и

склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

**К п. 8.** Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников воспитательного пространства - формирование у субъектов воспитательного пространства основ психологической культуры.

**К п. 9.** Наличие системы работы с детьми "группы риска" - разработка алгоритмов деятельности и проведение анализа работы, снижение количества детей, относящихся к "группе риска" по поведенческим критериям.

**К п. 10.** Повышение квалификации педагога-психолога - прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

**К п. 11.** Количество воспитанников, превышающее 500 чел., - за каждые последующие 250 воспитанников полагаются баллы.

**К п. 12.** Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов - предоставление материалов в электронном и печатном виде.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№, п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников воспитательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

#### **Примечания:**

**К п. 1.** Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога - нарушение этических норм и принципов практического психолога.

**К п. 2.** Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, - наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.5. Критерии материального стимулирования специалиста по работе с молодежью

№, п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Сохранность контингента	Да	1
2.	Повышение квалификации	Да	1

3.	Наличие системы работы с документами	Да		1
4.	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций - на уровне района города и городского поселения районного подчинения; - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да Да		0,5 1 1,5 2
5.	Наличие реализуемой эффективной программы развития (деятельности) детского объединения	Да		1,5
6.	Наличие диагностической и аналитической работы, владение ПК.	Да		1,5
7.	Наличие работы с деструктивными и молодежными неформальными объединениями	Да		2
8.	Взаимодействие с организациями и объединениями, заинтересованными в реализации молодежной политики	Да		1
9.	Просветительская работа	Да		1
10.	Участие в работе методических объединений	Да		1

**Примечания:**

**К п. 1.** Сохранение контингента воспитанников - отсутствие оттока воспитанников при сохранении прежнего места жительства.

**К п. 2.** Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже районного уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

**К п. 3.** Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов учреждения, представителей контролирующих органов.

**К п. 4.** Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.

**К п. 5.** Наличие реализуемой эффективной программы развития (деятельности) детского объединения.

**К п. 6.** Наличие диагностической работы - анализ динамики развития детского коллектива, состояния воспитания учащихся. Владение персональным

компьютером, использование ПК при формировании мониторинговых и диагностических материалов.

**К п. 7.** Наличие работы с деструктивными и молодежными неформальными объединениями - наличие списка подростков, входящих в данного рода объединения; наличие плана работы с ними.

**К п. 8.** Взаимодействие с организациями и объединениями, заинтересованными в реализации молодежной политики - наличие планов, договоров о совместной деятельности, итогов их реализации.

**К п. 9.** Просветительская работа - участие в конференциях, семинарах, родительских собраниях и т.п.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№, п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
2.	Травматизм учащихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатой.	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2

3.6. Критерии материального стимулирования специалиста по социальной работе с молодежью

№, п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Сохранность контингента	Да	1
2.	Участие в реализации Программы развития учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в учреждении	Да	2
3.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
4.	Повышение квалификации	Да	1
5.	Проведение мониторинга по выявлению молодых семей и подростков и молодежи, нуждающихся в различных видах и формах социальной поддержки	Да	2
6.	Наличие работы с родителями, специалистами учреждения	Да	1
7.	Наличие системы работы с молодыми семьями, имеющими неблагоприятные	Да	2

	условия, с подростками и молодежью, оказавшимися в трудной жизненной ситуации			
8.	Наличие системы работы с детьми "группы риска"	Да		2
9.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да		1
10.	Взаимодействие с субъектами профилактики	Да		2

**К п. 1.** Сохранение контингента воспитанников - отсутствие оттока воспитанников при сохранении прежнего места жительства.

**К п. 2.** Участие в реализации Программы развития учреждения - специалист по социальной работе с молодежью принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников воспитательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, внедрение современных технологий.

**К п. 3.** Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников учреждения, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

**К п. 4.** Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

**К п. 5.** Проведение мониторинга по выявлению молодых семей и подростков и молодежи, нуждающихся в различных видах и формах социальной поддержки, осуществление их патронажа.

**К п. 6.** Наличие работы с родителями - сотрудничество с родителями по вопросам воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы со специалистами - сотрудничество со специалистами по оптимизации воспитательного процесса, включая групповую и индивидуальную работу.

**К п. 7.** Наличие системы работы с молодыми семьями, имеющими неблагоприятные условия, с подростками и молодежью, оказавшимися в трудной жизненной ситуации.

**К п. 8.** Наличие системы работы с детьми "группы риска" - разработка алгоритмов деятельности и проведение анализа работы, снижение количества детей, относящихся к "группе риска" по поведенческим критериям.

**К п. 9.** Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов - предоставление материалов в электронном и печатном виде.

**К п. 10.** Взаимодействие с субъектами профилактики - организует работу по оказанию помощи нуждающейся в социальной поддержке молодежи.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№, п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности специалиста по работе с молодежью	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников воспитательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

**Примечания:**

**К п. 1.** Нарушение основных этических принципов в деятельности специалиста по работе с молодежью.

**К п. 2.** Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, - наличие обоснованных жалоб участников воспитательного процесса.

3.7. Критерии материального стимулирования методиста

№, пп	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Повышение квалификации методиста	Да	2
2.	Участие в программном обеспечении деятельности учреждения	Да	1
3.	Система работы с документами методиста	Да	2
4.	Наличие системы мониторинга (по курируемым направлениям)	Да	2
5.	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да	0,5
6.	Применение информационных технологий в методической работе	Да	1
7.	Наличие методических пособий и разработок, составленных методистом	Да	2
8.	Организация повышения квалификации курируемых работников	Да	1
9.	Работа с образовательными учреждениями, общественными организациями, органами государственного управления, средствами массовой информации по	Да	2



	курируемым вопросам.			
10.	Работа по методическому обеспечению организации мероприятий	Да		1
11.	Работа в составе различных экспертных комиссий (жюри), советов, организационных комитетов и т.п.	Да		2

### **Примечания:**

**К п. 1.** Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже районного уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

**К п. 2.** Участие в программном обеспечении деятельности учреждения - участие в разработке Программы развития учреждения, помощь специалистам в разработке программ развития (деятельности) объединений.

**К п. 3.** Система работы с документами курируемых сотрудников - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми сотрудниками в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых сотрудников со стороны администраторов учреждения, представителей контролирующих органов.

**К п. 4.** Наличие системы мониторинга (по курируемым направлениям) - использование результатов мониторинга в деятельности для поддержки воспитательного процесса, методической деятельности и наличие устойчивой обратной связи о результатах данной деятельности.

**К п. 5.** Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, проектов, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

**К п. 6.** Применение информационных технологий в методической работе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в методической работе.

**К п. 7.** Наличие методических пособий и разработок, составленных методистом.

**К п. 8.** Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми сотрудниками курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

**К п. 9.** Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления Учреждения и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

**К п. 11.** Работа в составе различных экспертных комиссий (жюри), советов, организационных комитетов и т.п. - при наличии подтверждающих документов.

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№, п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных эстетических принципов в деятельности методиста	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

### 3.8. Критерии материального стимулирования инструктора по физической культуре.

№, пп	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Повышение квалификации	Да	1
2.	Наличие системы физкультурно-оздоровительной работы с детьми и молодежью и ее документационное подтверждение	Да	1,5
3.	Сохранность контингента	Да	1
4.	Участие/призовые места в соревнованиях и конкурсах, спартакиадах, иных спортивных мероприятиях - на уровне города - зональный уровень; - областной уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень; - международный уровень	Да Да Да Да Да Да	0,5 - 1 0,5 - 1 1 - 1,5 1,5 - 2 2 2,5
5.	Подготовка спортсменов-разрядников: - 1 разряд; - кандидат в мастера спорта; - мастер спорта; - мастер спорта международного класса, заслуженный мастер спорта	Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2
6.	Подготовка членов сборной команды России по видам спорта	Да	2
7.	Организация работы с воспитанниками учреждений, находящимися в трудной жизненной ситуации	Да	1
8.	Организация лагеря в каникулярный период	Да	1
9.	Наличие диагностической работы	Да	0,5
10.	Наличие авторских технологий и программ	Да	1

	обучения в области физической культуры, методическое обеспечение			
11.	Наличие работы с родителями	Да		0,5
12.	Сотрудничество с учреждениями спорта, культуры, здравоохранения и другими учреждениями	Да		0,5

**Примечания:**

**К п. 1.** Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах не ниже городского уровня, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

**К п. 2.** Наличие системы физкультурно-оздоровительной работы с детьми и молодежью и ее документационное подтверждение - используются разные формы регламентированной (занятия, кружки, секции и пр.) и нерегламентированной, совместной с детьми и молодежью, двигательной деятельности (подвижные игры, индивидуальная работа, развлечения, досуги и пр.). Инструктор по физической культуре владеет технологией перспективного и календарного планирования, в соответствии с годовыми планами учреждения и других специалистов, планы отражают баланс различных форм организации двигательной деятельности воспитанников.

**К п. 3.** Сохранение контингента воспитанников - отсутствие оттока воспитанников при сохранении прежнего места жительства.

**К п. 4.** Участие/призовые места в соревнованиях и конкурсах, военно-спортивных играх - подготовка команды, организация безопасности в период тренировок и соревнований, оформление документации.

**К п. 5.** Подготовка спортсменов-разрядников без учета количества.

**К п. 6.** Подготовка членов сборной команды России по видам спорта без учета количества.

**К п. 7.** Организация работы с воспитанниками учреждений, находящихся в трудной жизненной ситуации, без учета количества.

**К п. 8.** Организация лагеря в каникулярный период без учета количества воспитанников-участников.

**К п. 9.** Наличие диагностической работы - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского (молодежного) коллектива и состояния семейного воспитания занимающихся.

**К п. 10.** Наличие авторских технологий и программ обучения в области физической культуры, прошедших независимую экспертизу с получением сертификата соответствия, наличие методических разработок занятий с воспитанниками согласно утвержденному плану работы.

**К п. 12.** Сотрудничество с учреждениями спорта, культуры, здравоохранения и другими заинтересованными учреждениями по организации совместных мероприятий для воспитанников, привлечение специалистов партнерских организаций к деятельности учреждения.

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№, п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм воспитанников во время воспитательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да	-2
2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
3.	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
4.	Обоснованные жалобы участников воспитательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2

3.9. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам МБУ «СДЦ «Созвездие» за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления МБУ «СДЦ «Созвездие» о согласовании оценки результативности деятельности работников. Оценка результативности и качества труда работников МБУ «СДЦ «Созвездие» проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.10. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя МБУ «СДЦ «Созвездие». В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления учреждения.

3.11. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на работников согласно критериям и баллам, утвержденным Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБУ «СДЦ «Созвездие». Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя учреждения.

3.12. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.13. Утверждение итоговых оценочных листов работников МБУ «СДЦ «Созвездие» проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы

с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.14. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель МБУ «СДЦ «Созвездие» знакомит каждого сотрудника учреждения с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.15. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник МБУ «СДЦ «Созвездие» в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.16. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или орган самоуправления учреждения.

3.17. Руководитель МБУ «СДЦ «Созвездие» представляет в орган самоуправления учреждения аналитическую информацию о достижениях работников учреждения, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.18. На основании представления руководителя МБУ «СДЦ «Созвездие» орган самоуправления учреждения принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа самоуправления учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.19. На основании проведенной оценки достижений работников МБУ «СДЦ «Созвездие» производится подсчет баллов за соответствующий период, по каждому работнику учреждения, и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя МБУ «СДЦ «Созвездие» проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников МБУ «СДЦ «Созвездие» и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.20. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д". Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику МБУ «СДЦ «Созвездие» рассчитывается по формуле.

$HE = (D * B) / M$ , где:

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D - денежный вес одного балла;

B - количество баллов;

M - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками учреждения, = 1000, тогда денежный вес 1 балла =  $250000 \text{ руб.} : 1000 = 250 \text{ руб.}$

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь - август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

4. Стимулирование работников МБУ «СДЦ «Созвездие», критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена **разделом 3** настоящего приложения, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.