

ПРИНЯТО:

Управляющим советом
МАУ ДО ДЮЦ «Рифей» г. Перми
протокол № 3
от « 26 » октября 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:



Директор
МАУ ДО ДЮЦ «Рифей» г. Перми
Г.Н. Титлянова
приказ № 172 – ОД
от « 26 » октября 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАУ ДО ДЮЦ «РИФЕЙ» г. ПЕРМИ

1. Общие положения

- 1.1. Целью Положения «О материальном стимулировании труда педагогических работников МАУ ДО ДЮЦ «Рифей» г. Перми» (далее - Положение) при заключении эффективного контракта является усиление материальной заинтересованности работников всех категорий МАУ ДО «Детско-юношеский центр «Рифей» г. Перми (далее: ДЮЦ «Рифей»), ведущей к повышению:
 - уровня профессионального образования;
 - уровня профессиональной компетентности;
 - уровня результативности деятельности и педагогического мастерства;
 - уровня эффективности и качества работы.
- 1.2. Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством РФ и письмом Министерства образования и науки РФ № 06-296 от 25.03.2009 года «О рекомендациях по использованию новой системы оплаты труда педагогов дополнительного образования», «Методическими рекомендациями о распределении стимулирующих выплат работникам муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», Примерными направлениями для разработки показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников образовательных организаций дополнительного образования детей.
- 1.3. Положение определяет виды и порядок установления стимулирующих выплат всем категориям работников ДЮЦ «Рифей».
- 1.4. Стимулирующие выплаты производятся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.
Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютных величинах, так и в процентном отношении к базовой части заработной платы (должностному окладу).
Размер стимулирующих выплат максимальным пределом не ограничен.
- 1.5. Положение является обязательным для исполнения в отношении работников ДЮЦ «Рифей» г. Перми.
- 1.6. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам работник имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

2. Виды стимулирующих выплат

- 2.1. К стимулирующим выплатам всех категорий работников ДЮЦ «Рифей» относятся:

- стимулирующая надбавка за эффективность, результативность и качество работы;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- стимулирующая надбавка за результативность работы молодым педагогам;
- доплаты за расширение круга основных обязанностей (должностных обязанностей);
- стимулирующая надбавка за:
 - эффективность руководства методическим объединением,
 - эффективность руководства образовательным и / или социальным проектом;
 - эффективность руководства временным творческим коллективом (далее: ВТК),
 - эффективность работы в составе ВТК,
 - эффективность реализации собственных авторских программ дополнительного образования,
 - эффективность руководства детским образцовым коллективом,
 - разработку и внедрение программ в составе ВТК,
 - руководство деятельностью клуба по месту жительства;
- разовая премия по итогам месяца за результативность работы, за участие в особо значимых мероприятиях в соответствии с годовым планом работы ДЮЦ «Рифей» (победы педагога и подготовленных им обучающихся в статусных конкурсах, фестивалях, олимпиадах, выставках и т.п.);
- премия за высокое качество работы;
- премия в честь юбилейной даты сотрудника ДЮЦ «Рифей» (50, 55, 60, 70 и 75 лет);
- материальная помощь в случае особых жизненных ситуаций.

3. Порядок установления стимулирующих надбавок

- 3.1. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.
- 3.2. Стимулирующая надбавка за результативность педагогов зависит от уровня педагогического мастерства и от уровня результата, эффективности и качества работы.
- 3.3. Определение уровня результативности работы педагога осуществляется по итогам мониторинга, проводимого заместителями директора по закрепленным направлениям деятельности и руководителем структурного подразделения «Мониторинг образовательного процесса» по ключевым показателям результативности педагогической деятельности.
- 3.4. Перечень ключевых показателей результативности педагогической деятельности согласовывается с общественным органом управления – педагогическим советом ДЮЦ «Рифей» и утверждается на педагогическом совете.
- 3.5. Перечень ключевых показателей результативности педагогической деятельности, их «вес» (Приложение 1 – для педагогов дополнительного образования; Приложение 2 – для заместителей директора по УВР, НМР и руководителей структурных подразделений; Приложение 3 - для педагогов-организаторов; Приложение 4 – для заместителя директора по АХЧ; Приложение 5 – для главного бухгалтера и бухгалтеров; Приложение 6 – для обслуживающего персонала) и максимальный размер стимулирующей выплаты определяются в зависимости от приоритетов деятельности ДЮЦ «Рифей» и утверждаются приказом учреждения.
- 3.6. При совмещении должностей стимулирующая надбавка выплачивается по основной должности.

- 3.7. Стимулирующая надбавка заместителей директора, руководителей структурных подразделений, методистов и педагогов-организаторов может складываться из двух частей:
- первая часть - зависит от среднего размера заработной платы педагогов ДЮЦ «Рифей»,
 - вторая часть – зависит от результативности работы.
- 3.8. Стимулирующие выплаты не выплачиваются педагогам при невыполнении контрольных цифр муниципального задания в закрепленных за педагогами учебных группах (за месяц, следующий за отчетным), в которых муниципальное задание не выполнено, то есть посещаемость детьми занятий по данным базы персонифицированного учета обучающихся составляет менее 75 %.
- 3.9. В случае нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка и (или) должностной инструкции стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам ДЮЦ «Рифей» по итогам месяца, когда им было объявлено дисциплинарное взыскание.
- 3.10. Педагогическим и иным работникам ДЮЦ «Рифей» за выполнение особо значимых поручений и мероприятий и достижение по ним высоких результатов в отчетный период выплачиваются премиальные выплаты. Максимальным размером сумма премии не ограничивается.
- 3.11. С работника, нарушившего действующее законодательство, ненадлежащим образом исполняющего свои должностные обязанности, имеющего низкий уровень исполнительской дисциплины, снимается до 100% стимулирующей надбавки на период установления данной надбавки.
- 3.12. Стимулирующая надбавка, определение дополнительной (бонусной) суммы и процент снятия стимулирующей надбавки устанавливаются в соответствии с регламентами (Приложение 7).
- 3.13. Стимулирующая надбавка устанавливается за фактически отработанное время.

4. Порядок установления премий и материальной помощи

- 4.1. Премии в честь юбилейных дат работников ДЮЦ «Рифей» (50, 55, 60, 70 и 75 лет) выплачиваются один раз в каждом случае и максимальными размерами не ограничиваются.
- 4.2. Материальная помощь в случае особых жизненных ситуаций выплачивается в размере не более одного должностного оклада на основании личного заявления работника.
- 4.3. Разовые премии за выполнение особо значимых поручений, за участие в особо значимых мероприятиях в соответствии с годовым планом работы ДЮЦ «Рифей» и премии за высокое качество работы (победы педагога и подготовленных им обучающихся в статусных конкурсах, фестивалях, олимпиадах, выставках и т.п.) выплачивается на основании приказа директора ДЮЦ «Рифей» всем категориям работников и максимальными размерами не ограничиваются.

			программу к контрольному сроку (1-ое полугодие, конец учебного года)	90-95 % - 1 балл			
	Участие детей в мероприятиях различного уровня (% от общего списочного состава) К 3	- Международный уровень - Всероссийский уровень - Региональный (краевой) уровень - Городской и районный уровень - на уровне учреждения	- более 5 % детей от списочного состава - 2 балла - более 10 % детей от списочного состава - 2 балла - более 20% детей от списочного состава - 2 балла - более 40 % детей от списочного состава - 2 балла - более 75 % детей от списочного состава - 2 балла	10			
	Учебные достижения (1, 2, 3 призовые места - результативность участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, выставках и т.п.) К 4	- Международный уровень - Всероссийский уровень - Региональный (краевой) уровень - Городской и	Коллектив, обучающийся (персонально) – до 3 баллов Коллектив, обучающийся (персонально) – до 3 баллов Коллектив, обучающийся (персонально) – до 2 баллов Коллектив,	9			

			районный уровень	обучающийся (персонально) – 1 балл			
		Педагогический мониторинг личностного развития обучающихся К 5	Доля (процент) обучающихся во всех группах, по которым осуществляется педагогический мониторинг в контрольные сроки по утвержденному графику (1-ое полугодие, конец учебного года) - Карта психолого-педагогических наблюдений - Карта участия в социально значимых мероприятиях При отсутствии карт педагогического мониторинга и аналитических материалов баллы снимаются	Наличие карт и готовых аналитических материалов: 90 – 100% - 10баллов 80 - 90% - 3 балла - 9 баллов	10		
2	Эффективность организации воспитательной деятельности <i>(максимум 22 балла)</i>	Реализация идей концепции воспитательной системы ДЮЦ «Рифей» К 6	Наличие у педагога плана воспитательной деятельности в творческом коллективе, включая работу с родителями (законными представителями). Наличие репертуарного списка на каждую учебную группу на учебный год.	до 3 баллов до 3 баллов	12		

			Наличие плана участия закрепленного объединения в фестивалях, конкурсах, выставках, НПК и т.п. на учебный год	до 3 баллов			
			Интеграция деятельности с коллективами ДЮЦ «Рифей»	до 3 баллов			
		Работа с одаренными и талантливыми обучающимися К 7	Системная работа в творческом объединении «Образцовый детский коллектив», индивидуальный подход к подготовке одаренных и талантливых обучающихся к статусным конкурсам, фестивалям, выставкам и т.п.	Системная работа – до 5 баллов	5		
		Работа с детьми, находящимися в социально опасном положении и с детьми группы риска К 8	Системная работа по организации деятельности по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних (занятость детей в % от контингента групп педагога)	1 % - 1 балл, 2% - 3 балла 3 % - 5 баллов	5		
3	Обобщение и распространение передового педагогического опыта <i>(максимум 15 баллов)</i>	Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах,	<ul style="list-style-type: none"> - Международный уровень - Всероссийский уровень - Региональный (краевой) уровень 	<p>до 5 баллов</p> <p>до 5 баллов</p> <p>до 2 баллов</p>	15		

		наличие опубликованных работ, наставничество и т.п. К 9	- Городской и районный уровень - Уровень учреждения	до 2 баллов 1 балл			
4	Участие в методической, научно-исследовательской работе <i>(максимум 6 баллов)</i>	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и опытно-экспериментальной работе и др. за отчетный период К 10	Участие в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной деятельности, подтвержденное аналитическими материалами. Наличие и использование в образовательном процессе собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п. Регулярное и своевременное заполнение портфолио (не менее 2 раз за отчетный период). Снятие баллов при отсутствии работы по заполнению собственного портфолио	до 2 баллов до 2 баллов 2 балла - 3 балла	6		
5	Использование в процессе обучения современных педагогических технологий	Системное использование мультимедийных средств обучения. Использование современных дистанционных	Разработка компьютерных презентаций занятий (с предъявлением готового электронного продукта). Реализация в коллективах в процессе обучения	до 3 баллов до 3 баллов	До 12		

	<i>(максимум 13 баллов)</i>	педагогических Интернет-технологий, проектных и исследовательских технологий К 11	учебных и социально значимых проектов (с предъявлением паспорта проекта и плана-графика проекта). Организация исследовательской и научно-исследовательской деятельности учащихся Применение дистанционных педагогических Интернет-технологий	до 4 баллов до 3 баллов			
6	Повышение квалификации, профессиональная подготовка педагога <i>(максимум 11 баллов)</i>	Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки; обучение по программам высшего образования (для не имеющих такого), обучение в аспирантуре, участие в конкурсах профессионального мастерства К 12	Дипломы конкурсов профессионального мастерства. Свидетельства, сертификаты и т.п. о повышении квалификации и профессиональной подготовке (не менее 24 часов, в том числе не менее 72 часов по накопительной системе)	Обучение по программам высшего образования – до 2 баллов Повышение квалификации на курсах – до 2 баллов Профессиональная переподготовка – 1 балл Обучение в аспирантуре– 1 балл Участие в конкурсах профессионального мастерства	11		

				(«Учитель года, «Первые шаги», «Созвездие игры» и т.д.) не ниже городского уровня – до 5 баллов			
7	Оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся <i>(максимум 4 балла)</i>	Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся К 13	Наличие аналитических материалов или анкет по изучению спроса и уровня удовлетворенности условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ. Отсутствие жалоб и обращений на педагога со стороны родителей в администрацию учреждения.	до 3 баллов 1 балл	4		
8	Оценка деятельности педагога со стороны обучающихся <i>(максимум 6 баллов)</i>	Сохранность контингента К 14	Наличие аналитических материалов или анкет по изучению спроса и уровня удовлетворенности условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ. Количество (процент) занимающихся детей по сравнению со списочной численностью по тарификации (на отчетный	до 3 баллов 100% – 3 балла	6		

			период: полугодие, год)				
9	<p>Дополнительные критерии (устанавливаются ОУ)</p> <p><i>(максимум 19 баллов)</i></p>	К 15	<p>Участие в сетевом и межведомственном партнерстве при реализации образовательных программ.</p> <p>Самостоятельное четкое ведение электронной базы персонифицированного учета с еженедельной сверкой данных валидатора у ответственных лиц.</p> <p>Самовольное изменение учебного расписания без занесения в базу персонифицированного учета</p> <p>Несвоевременное заполнение и сдача в установленные сроки журналов проведения занятий</p> <p>Создание предметно развивающей среды (оформление кабинета и выставочных площадей, разработка комплексного методического обеспечения и т.п.)</p> <p>Несоблюдение производственной</p>	<p>до 3 баллов</p> <p>до 5 баллов</p> <p>- 10 баллов</p> <p>- 10 баллов</p> <p>до 3 баллов</p> <p>до - 15 баллов</p>	18		

			<p>дисциплины в соответствии с нормативными документами учреждения</p> <p>Работа с детьми и подростками среднего и старшего возраста (14-18 лет) в % от списочного состава</p> <p>Характер участия в разработке и реализации рейтинговых социально значимых мероприятий, проектов, акций и т.д.</p>	<p>не менее 20% - 5 баллов</p> <p>15% - 20% - 3 балла</p> <p>до 3 баллов</p>			
ИТОГО:				130 баллов			

Стимулирующие выплаты не выплачиваются педагогам при невыполнении контрольных цифр муниципального задания в закрепленных за педагогами учебных группах (за месяц, следующий за отчетным), в которых муниципальное задание не выполнено, то есть посещаемость детьми занятий по данным базы персонифицированного учета обучающихся составляет менее 75 %.



**Карта определения результативности работы заместителя директора, руководителя структурного подразделения
МАУ ДО «Детско-юношеский центр «Рифей» г. Перми**

№ п.п.	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное количество баллов	Самооценка заместителя директора	Оценка директора
1	Профессионализм, эффективность управленческой деятельности <i>(максимум 100 баллов)</i>	Прохождение курсов повышения квалификации по тематике менеджмента и управления в образовании, профессиональная переподготовка, обучение в аспирантуре, участие в конкурсах профессионального мастерства К 1	Дипломы конкурсов профессионального мастерства. Свидетельства о повышении квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов)	Повышение квалификации на курсах – 2 балла Профессиональная переподготовка – 1 балл Обучение в аспирантуре – 1 балл Участие в конкурсах профессионального мастерства («Сердце отдаю детям», «Учитель года», «Лидер в образовании», «Созвездие игры» и т.д.) не ниже городского уровня – до 5 баллов	9		
2		Полнота реализации	Сохранность	100 % - 2 балла	19		

	муниципального задания К 2	<p>контингента (при отсутствии групп и детей, посетивших менее 75% занятий)</p> <p>Отсутствие предписаний надзорных органов</p> <p>Доля детей в контингенте в возрасте 14-18 лет</p> <p>Количество открытых мероприятий городского уровня (фестивали, конкурсы, НПК, выставки, мастер-классы и т.п.)</p> <p>Доля детей группы «риска» и СОП, обучающихся в учреждении</p> <p>Функционирование системы государственно-общественного управления</p>	<p>95 -99,99 % - 1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>22% - 5 баллов</p> <p>не менее 1 – 3 балла</p> <p>не менее 3% - 5 баллов</p> <p>до 2 баллов</p>			
3	Разработанность перспективных и годовых планов работы и аналитических отчетов по закрепленным направлениям	Наличие (в срок) годового плана работы (аналитика, перспективы и план), активность участия в его составлении и реализации	до 3 баллов	12		

		<p>деятельности</p> <p>К 3</p>	<p>Наличие и личное участие в составлении и реализации планов и программ инновационной деятельности</p> <p>Наличие и личное участие в написании и реализации социально значимых проектов</p> <p>Наличие в полном объеме аналитических отчетов по закрепленным направлениям деятельности</p>	<p>до 3 баллов</p> <p>до 2 баллов</p> <p>до 4 баллов</p>			
4		<p>Системность работы с педагогами ДЮЦ «Рифей»</p> <p>К 4</p>	<p>Подготовка педагогических советов</p> <p>Работа методических объединений и ВТК</p> <p>Проведение тематических семинаров, конференций, круглых столов для педагогов</p> <p>Обеспечение повышения квалификации педагогов (через ЦРО, ПГНИУ, ПГГПУ,</p>	<p>до 2 баллов</p> <p>до 2 баллов</p> <p>до 2 баллов</p> <p>1 балл</p>	17		

			<p>ВШЭ и т.п.)</p> <p>Разработанность педагогическими работниками программных материалов: образовательных программ, проектов сетевого взаимодействия, программ по выявлению и развитию одаренных детей, программ по работе с детьми-инвалидами, детьми группы «риска» и СОП, детьми-мигрантами.</p> <p>Работа по подготовке педагогов к конкурсам профессионального мастерства, по подготовке педагогов к различным статусным конкурсам (авторских образовательных программ и т.п.)</p> <p>Исполнительская дисциплина педагогов</p>	<p>до 3 баллов</p> <p>до 2 баллов</p> <p>Отсутствие нарушений должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка</p>			
--	--	--	---	--	--	--	--

			<p>Системная работа проблемных ВТК:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Школа педагога дополнительного образования - Мониторинг образовательной деятельности - Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса - Работа с детьми группы СОП и группы риска - Социальное партнерство - и т.д. 	<p>педагогами - 2 балла</p> <p>до 3 баллов</p>			
5		<p>Использование механизмов государственно-частного партнерства, сетевого и межведомственного взаимодействия</p> <p>К 5</p>	<p>Наличие договоров сетевого и межведомственного взаимодействия, партнерства с муниципальными, государственными организациями и НКО.</p>	до 3 баллов	3		
6		<p>Личная включенность в инновационную, научно-исследовательскую, опытно-экспериментальную</p>	<p>Личное участие в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной и инновационной деятельности</p>		6		

		<p>деятельность</p> <p>К 6</p>	<ul style="list-style-type: none"> - на уровне Индустриального района - на уровне г. Перми - на уровне Пермского края и РФ 	<p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p>			
7		<p>Информационная открытость</p> <p>К 7</p>	<p>Наличие сайта, полнота и частота обновления информации.</p> <p>Участие в процедурах независимой оценки качества образования (на сайте ДЮЦ «Рифей»).</p>	<p>до 3 баллов</p> <p>до 3 баллов</p>	6		
8		<p>Обобщение и трансляция управленческого и педагогического опыта</p> <p>К 8</p>	<p>Наличие печатных и опубликованных материалов по обобщению опыта</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДЮЦ «Рифей» - на уровне г. Перми - на уровне Пермского края - на уровне России 	<p>до 2 баллов</p> <p>до 3 баллов</p> <p>до 3 баллов</p> <p>до 3 баллов</p>	11		
9		<p>Участие в привлечении внебюджетных средств</p> <p>К 9</p>	<p>Привлечение внебюджетных средств</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация платных дополнительных 	<p>до 8 баллов</p>	23		

			<p>образовательных услуг</p> <ul style="list-style-type: none"> - гранты - социально значимые проекты - спонсорская помощь и благотворительные взносы 	<p>до 5 баллов</p> <p>до 5 баллов</p> <p>до 5 баллов</p>			
10		<p>Участие детей в мероприятиях различного уровня (% от общего списочного состава)</p> <p>К 10</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Международный уровень - Всероссийский уровень - Региональный (краевой) уровень - Городской и районный уровень - на уровне учреждения 	<p>более 5 % - 2 балла</p> <p>более 10 % - 2 балла</p> <p>более 20% - 2 балла</p> <p>более 40 % - 2 балла</p> <p>более 75 % - 2 балла</p>	10		
11		<p>Учебные достижения (призовые места - результативность участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, выставках и т.п.)</p> <p>К 11</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Международный уровень - Всероссийский уровень - Региональный 	<p>Коллектив, обучающийся (персонально) – 2 балла</p> <p>Коллектив, обучающийся (персонально) – 2 балла</p> <p>Коллектив, обучающийся</p>	7		

			(краевой) уровень - Городской и районный уровень	(персонально) – 2 балла Коллектив, обучающийся (персонально) – 1 балл			
12		Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков К 12	Личное участие в организации разнообразных форм каникулярного отдыха обучающихся, позитивная динамика эмоционально-психологического состояния обучающихся	3 балла	3		
13		Соблюдение действующего законодательства К 13	Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективах, выходящих за рамки ДЮЦ «Рифей»,	1 балл	1		
14		Исполнительская дисциплина К 14	Формирование и поддержание положительного имиджа ДЮЦ «Рифей». Выполнение нормативно-правовой документации. Выполнение требований и распоряжений директора ДЮЦ «Рифей».	1 балл 1 балл 1 балл	3		
ИТОГО					130 баллов		



**Карта определения результативности работы педагога-организатора и методиста
МАУ ДО «Детско-юношеский центр «Рифей» г. Перми**

№ п.п.	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное количество баллов	Самооценка педагога-организатора	Оценка заместителей директора
1	Профессионализм, эффективность управленческой деятельности <i>(максимум 100 баллов)</i>	Прохождение курсов повышения квалификации, обучение в аспирантуре, участие в конкурсах профессионального мастерства К 1	Дипломы конкурсов профессионального мастерства. Свидетельства о повышении квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов)	Повышение квалификации на курсах – 2 балла Профессиональная переподготовка – 1 балл Обучение в аспирантуре– 1 балл Участие в конкурсах профессионального мастерства («Сердце отдаю детям», «Учитель года», «Созвездие игры» и т.д.) не ниже городского уровня – до 5 баллов	9		
2		Разработанность	Наличие (в срок)	до 3 баллов	12		

	перспективных и годовых планов работы и аналитических отчетов по закрепленным направлениям деятельности К 2	<p>годового плана работы (аналитика, перспективы и план), активность участия в его составлении и реализации</p> <p>Наличие и личное участие в составлении и реализации планов и программ инновационной деятельности</p> <p>Наличие и личное участие в написании и реализации социально значимых проектов</p> <p>Наличие в полном объеме аналитических отчетов по закрепленным направлениям деятельности</p>	<p>до 3 баллов</p> <p>до 2 баллов</p> <p>до 4 баллов</p>			
3	Разработанность образовательной программы педагога-организатора К 3	Наличие образовательной программы педагога-организатора, соответствие ее современным требованиям.	до 10 баллов	10		
4	Полнота реализации муниципального задания К 4	Количество проведенных мероприятий и программ для подростков и старшеклассников 14-18	Не менее 8 мероприятий - 5 баллов	15		

			лет Количество открытых мероприятий городского уровня (фестивали, конкурсы, НПК, выставки, мастер-классы и т.п.) Количество проведенных мероприятий и программ для детей группы «риска» и СОП	не менее 1 – 5 баллов Не менее 5 мероприятий - 5 баллов			
5		Разработка и создание электронного банка данных сценариев игровых, развлекательных, досуговых, экскурсионных, просветительских и иных программ К 5	Наличие опубликованных сценариев программ <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДЮЦ «Рифей» - на уровне г. Перми - на уровне Пермского края - на уровне России 	до 3 баллов до 3 баллов до 3 баллов до 3 баллов	12		
4		Сетевое и межведомственное партнерство, системность работы со школами К 4	Наличие договоров сетевого и межведомственного взаимодействия Доля школ, с которыми установлены партнерские отношения Реализация социально-культурных и грантовых проектов, основанных	до 2 баллов более 60% - 2 балла не менее 1 - до 4 баллов	8		

			на сетевом и межведомственном взаимодействии				
5		<p>Личная инновационная деятельность и включенность в инновационную деятельность учреждения</p> <p>Личное участие в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной деятельности</p> <p>К 5</p>	<p>Личное участие в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной и инновационной деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне Индустриального района - на уровне г. Перми - на уровне Пермского края и РФ 	<p>1 балл</p> <p>3 балла</p> <p>5 баллов</p>	9		
6		<p>Обобщение и трансляция педагогического опыта</p> <p>К 6</p>	<p>Наличие материалов по обобщению опыта, выступления на семинарах, НПК и т.п.</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДЮЦ «Рифей» - на уровне Индустриального района - на уровне г. Перми - на уровне Пермского края и РФ 	<p>до 3 баллов</p> <p>до 3 баллов</p> <p>до 3 баллов</p> <p>до 5 баллов</p>	14		
7		Информационная открытость	Участие в написание статей и	Не менее 3-х материалов – 4 балла	7		

		К 7	информационных материалов на сайт ДЮОЦ «Рифей» Участие в процедурах независимой оценки качества образования.	До 3 баллов			
8		Участие в привлечении внебюджетных средств К 8	Привлечение внебюджетных средств - организация платных дополнительных образовательных услуг - гранты - социально значимые проекты - спонсорская помощь и благотворительные взносы	до 6 баллов до 5 баллов до 5 баллов до 5 баллов	21		
10		Организация детского и молодежного самоуправления К 9	Системная, активная и результативная работа органов детского самоуправления	До 5 баллов	5		
12		Уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков К 10	Организация разнообразных форм каникулярного отдыха учащихся, позитивная динамика эмоционально-психологического состояния обучающихся	5 баллов	5		
13		Соблюдение	Отсутствие	1 балл	7		

		действующего законодательства К 11	конфликтных ситуаций, выходящих за рамки ДЮЦ «Рифей» Соблюдение охраны труда, противопожарной безопасности, СанПин, требований антитеррористической безопасности, ГО и ЧС Проведение для школьников игровых образовательных программ по ПДД, противопожарной безопасности, этике поведения	3 балла 3 балла			
15		Исполнительская дисциплина К 12	Формирование и поддержание положительного имиджа ДЮЦ «Рифей». Выполнение нормативно-правовой документации. Выполнение требований и распоряжений директора ДЮЦ «Рифей».	1 балл 1 балл 1 балл	3		
ИТОГО:					130 баллов		

Приложение 4
к Положению о материальном
стимулировании работников
МАУ ДО ДЮЦ «Рифей» г. Перми



Карта определения результативности работы заместителя директора по АХЧ и завхоза МАУ ДО ДЮЦ «Рифей» г.Перми

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Максимальное к-во баллов	Самооценка зам. директора по АХЧ	Оценка директора
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий, требований Госпотребнадзора в помещениях учреждения	Уровень исполнения требований Госпотребнадзора и Роспотребнадзора. Плановое и своевременное проведение мероприятий по обеспечению безопасности участников образовательного процесса	Отсутствие предписаний надзорных органов - 10 Наличие плановой и отчетной документации - 10	20		
2	Организация закупок	Соблюдение Федерального закона от 05.04.2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения. Своевременное и грамотное оформление документации Своевременное размещение информации на сайте.	10		
3	Сдача муниципального имущества в аренду	Соблюдение федерального закона № 135-ФЗ «О защите конкуренции»	Отсутствие нарушений при сдаче муниципального имущества в аренду - 10 Наличие полного комплекта документации на сдачу площадей в аренду - 10	20		

3	Работа с основными средствами учреждения	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация.	5	15		
		Сохранность и контроль за имуществом учреждения.	5			
		Ведение соответствующей документации по своевременному учету и списанию МЦ	5			
4	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг,	10	10		
5	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства	5	10		
		Своевременная сдача отчетности	5			
6	Показатели травматизма	Отсутствие несчастных случаев с участниками образовательного процесса	5	5		
7	Совершенствование материально-технической базы	Приведение помещений ДЮЦ «Рифей» в соответствие с современными требованиями образовательного процесса	5	5		
8	Организация работы со сторонними организациями по хозяйственному обслуживанию	Наличие и регулярный контроль за исполнением двухсторонних договоров по хозяйственному обслуживанию ДЮЦ «Рифей»	5	5		
ИТОГО:				100 баллов		

Приложение 5
к Положению о материальном
стимулировании работников
МАУ ДО ДЮЦ «Рифей» г. Перми



Карта определения результативности работы главного бухгалтера и бухгалтера МАУ ДО ДЮЦ «Рифей» г.Перми

№ п/п	Критерии	Показатели	Максимальное к-во баллов	Самооценка гл. бухгалтера, бухгалтера	Оценка директора
1	Уровень исполнения плана по расходам (бюджет)	Не менее 95%	10		
2	Уровень исполнения плана по доходам (предпринимательская деятельность)	Не менее 95%	10		
3	Удельный вес просроченной дебиторской задолженности	0 рублей	5		
4	Удельный вес просроченной кредиторской задолженности	0 рублей	5		
5	Своевременное представление отчетности в ФНС, ПФР, ФСС, статистику, текущих отчетов в департамент образования	Отсутствие нарушений	10		
6	Своевременное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими организациями или директором ДЮЦ «Рифей» информации и отчетности	Отсутствие нарушений	10		
7	Контроль за соблюдением штатной дисциплины	Отсутствие нарушений	5		
8	Контроль за выполнением обязательств по заключенным договорам	Отсутствие нарушений	10		
9	Повышение профессиональной квалификации	Прохождение курсов повышения квалификации	5		
10	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства и	5		

		правил внутреннего трудового распорядка			
11	Общественно-государственное управление	Сопровождение работы Наблюдательного совета, своевременное и отвечающее установленным нормам и требованиям ведение документации по работе Наблюдательного совета	5		
12	Работа по размещению ежемесячной информации на сайте pult.eduhostperm.ru	Своевременное размещение информации на сайте	10		
13	Работа по размещению информации на сайте permedu.ru	Своевременное размещение информации на сайте	5		
14	Работа по размещению информации на сайте bus.gov	Своевременное размещение информации на сайте	5		
ИТОГО:			100 баллов		

Приложение 6
к Положению о материальном
стимулировании работников
МАУ ДО ДЮЦ «Рифей» г. Перми



**Карта определения результативности работы учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала
МАУ ДО ДЮЦ «Рифей» г.Перми**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка заместителя директора
1	Обеспечение технического содержания имущественного комплекса	Оперативность устранения аварийных ситуаций. Выполнение работ производственной необходимости	10 10	20		
2	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие неисполненных работ, заявок, распоряжений.	10	10		
3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий и правил пожарной безопасности в помещениях учреждения	Выполнение СанПиН и правил пожарной безопасности при выполнении работ	10	10		
4	Трудовая дисциплина	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	10	10		
ИТОГО:				50		

Приложение 7
к Положению о материальном
стимулировании работников
МАУ ДО ДЮЦ «Рифей» г. Перми

**Регламент установления ежемесячной стимулирующей надбавки за
результативность педагогу**

1. Установление ежемесячной стимулирующей надбавки педагогам ДЮЦ «Рифей» осуществляется в следующем порядке:

- 1.1. В третью неделю декабря и третью неделю мая все педагогические сотрудники лично заполняют в кабинете № 209 в электронном виде карты самоанализа деятельности с обязательным приложением документов, подтверждающих достижение качественных результатов.
- 1.2. В четвертую неделю декабря и четвертую неделю мая ответственные лица (заместитель директора по УВР, заместитель директора по НМР, руководитель структурного подразделения по мониторингу образовательного процесса) для расчета ежемесячной стимулирующей надбавки анализирует сведения (в электронном виде) о результативности работы всех сотрудников за истекшее учебное полугодие в соответствии с разработанными критериями по ключевым показателям деятельности (Приложение 1). Анализ сведений производится до истечения декабря и мая.
- 1.3. Непредоставление педагогом сведений (в электронном виде) о результативности работы за истекшее учебное полугодие считается нарушением должностной инструкции и нарушением трудовой дисциплины. При отсутствии сведений о результативности работы педагога за истекшее учебное полугодие стимулирующая выплата на следующее полугодие не рассчитывается.
- 1.4. Помимо информации по исполнению ключевых показателей педагогической деятельности у педагогов запрашивается информация об особых достижениях педагога и руководимого им творческого коллектива в отчетный период (личные достижения педагога в профессиональной деятельности, награды педагога, влияющие на рост престижа Пермского образования, образования Пермского края, существенные результаты инновационной деятельности).
- 1.5. До 25 декабря и 25 мая заместитель директора по УВР по представленной информации совместно с главным бухгалтером заполняют сводную таблицу результативности работы педагогов и осуществляют расчет размера ежемесячной стимулирующей надбавки, исходя из фактического уровня достижения ключевых показателей результативности деятельности педагога за отчетный период.
- 1.6. До 25 декабря и 25 мая сведения с расчетами ежемесячной стимулирующей надбавки представляются директору ДЮЦ «Рифей».
- 1.7. Стимулирующие выплаты не выплачиваются педагогам при невыполнении контрольных цифр муниципального задания в закрепленных за педагогами учебных группах (за месяц, следующий за отчетным), в которых муниципальное задание не выполнено, то есть посещаемость детьми занятий по данным базы персонифицированного учета обучающихся составляет менее 75 %. Решение о снятии стимулирующей выплаты принимается директором с учетом письменной информации о нарушениях в деятельности педагога, указанных в служебных записках ответственных лиц (п. 1.1 Регламента).
- 1.8. С педагога, нарушившего действующее законодательство, ненадлежащим образом исполняющего свои должностные обязанности, имеющего низкий уровень исполнительской дисциплины, снимаются баллы за результативность деятельности. Решение о размерах снятия баллов за результативность деятельности

принимается директором с учетом письменной информации о нарушениях в деятельности педагога, указанных в служебных записках ответственных лиц (п. 1.1 Регламента).

- 1.9. До 31 декабря и 31 мая издается приказ директора ДЮОЦ «Рифей» об установлении на текущее учебное полугодие ежемесячной стимулирующей надбавки.
- 1.10. По итогам мониторинга деятельности педагога за истекший период и проведения процедуры расчета и утверждения размера стимулирующей надбавки все педагоги ДЮОЦ «Рифей» до 1 января и 1 июня на педагогическом совещании получают информацию по материалам анализа результативности их деятельности за учебное полугодие, а также по размеру итогового размера стимулирующей надбавки.

Регламент установления ежемесячной стимулирующей надбавки за результативность методисту и педагогу-организатору

1. Установление первой части ежемесячной стимулирующей надбавки методистам и педагогам-организаторам ДЮОЦ «Рифей» может производиться в размере до 100% среднего размера оплаты труда педагога ДЮОЦ «Рифей».
2. Стимулирующая надбавка за результативность труда методистам и педагогам-организаторам ДЮОЦ «Рифей» устанавливается в следующем порядке:
 - 2.1. В третью неделю декабря и третью неделю мая методисты и педагоги-организаторы лично в электронном виде в кабинете № 209 заполняют карту самоанализа результативности собственной деятельности за истекшее учебное полугодие в соответствии с разработанными критериями по ключевым показателям деятельности (Приложение 3).
 - 2.2. Непредоставление методистом и педагогом-организатором сведений (в электронном виде) о результативности работы за истекшее учебное полугодие считается нарушением должностной инструкции и нарушением трудовой дисциплины. При отсутствии сведений о результативности работы методиста и педагога-организатора за истекшее учебное полугодие стимулирующая выплата на следующее полугодие не рассчитывается.
 - 2.3. Помимо информации по исполнению ключевых показателей у методистов и педагогов-организаторов запрашивается информация о наградах, об особых личных достижениях в профессиональной деятельности, существенные результаты собственной инновационной деятельности, влияющие на имидж ДЮОЦ «Рифей» в отрасли, на рост престижа Пермского образования, образования Пермского края.
 - 2.4. До 25 декабря и до 25 мая заместитель директора по УВР по представленной информации совместно с главным бухгалтером заполняют сводную таблицу результативности работы методиста и педагога-организатора и осуществляют расчет размера ежемесячной стимулирующей надбавки, исходя из фактического уровня достижения ключевых показателей результативности деятельности методиста за отчетный период.
 - 2.5. До 25 декабря и 25 мая сведения с расчетами ежемесячной стимулирующей надбавки представляются директору ДЮОЦ «Рифей». Сводная информация об особых достижениях методистов формируется заместителем директора по УВР.
 - 2.6. С методиста, педагога-организатора, нарушившего действующее законодательство, ненадлежащим образом исполняющего свои должностные обязанности, имеющего низкий уровень исполнительской дисциплины, снимаются баллы за результативность деятельности. Решение о размерах снятия баллов за результативность деятельности принимается директором с учетом

письменной информации о нарушениях в деятельности методиста, педагога-организатора, указанных в служебной записке заместителя директора по УВР.

2.7.31 декабря и 31 мая издается приказ директора ДЮЦ «Рифей» об установлении на текущее учебное полугодие ежемесячной стимулирующей надбавки.

2.8. По итогам мониторинга деятельности методиста, педагога-организатора за истекший период и проведения процедуры расчета и утверждения размера стимулирующей надбавки все методисты и педагоги-организаторы ДЮЦ «Рифей» до 1 января и 1 июня на педагогическом совещании получают информацию по материалам анализа результативности их деятельности за учебное полугодие, а также по размеру итогового размера стимулирующей надбавки.

Регламент установления ежемесячной стимулирующей надбавки за результативность заместителю директора и руководителю структурного подразделения

1. Установление первой части ежемесячной стимулирующей надбавки руководителям структурных подразделений ДЮЦ «Рифей» может производиться в размере до 100 % среднего размера оплаты труда педагога ДЮЦ «Рифей».
2. Установление первой части ежемесячной стимулирующей надбавки заместителям директора ДЮЦ «Рифей» может производиться в размере до 100% среднего размера оплаты труда педагога ДЮЦ «Рифей».
3. Вторая часть стимулирующей надбавки заместителям директора и руководителям структурных подразделений ДЮЦ «Рифей» устанавливается в следующем порядке:
 - В третью неделю декабря и третью неделю мая заместители директора и руководители структурных подразделений лично заполняют в электронном виде карту собственной результативности и сдают ее директору ДЮЦ «Рифей» для расчета стимулирующей надбавки за истекшее учебное полугодие в соответствии с разработанными критериями по ключевым показателям управленческой деятельности (Приложение 2).
 - Непредставление заместителями директора и руководителями структурных подразделений ДЮЦ «Рифей» сведений (в электронном виде) о результативности работы за истекшее учебное полугодие считается нарушением должностной инструкции и нарушением трудовой дисциплины. При отсутствии сведений о результативности работы за истекшее учебное полугодие стимулирующая выплата на следующее учебное полугодие не рассчитывается.
 - Помимо информации по исполнению ключевых показателей деятельности заместители директора и руководители структурных подразделений ДЮЦ «Рифей» предоставляют директору информацию о существенных результатах собственной инновационной деятельности, своем личном вкладе в особые достижения учреждения в отчетный период, влияющие на имидж ДЮЦ «Рифей» в отрасли, рост престижа Пермского образования, образования Пермского края.
 - Директор ДЮЦ «Рифей» заполняет сводную таблицу по результативности работы заместителей директора и руководителей структурных подразделений ДЮЦ «Рифей», их особым достижениям.
 - До 25 декабря и 25 мая директор ДЮЦ «Рифей» по представленной информации совместно с главным бухгалтером осуществляют расчет размера ежемесячной стимулирующей надбавки, исходя из фактического уровня достижения ключевых показателей результативности деятельности за отчетный период.
 - С заместителя директора и руководителя структурного подразделения ДЮЦ «Рифей», нарушившего действующее законодательство, ненадлежащим образом исполняющего свои должностные обязанности, имеющего низкий уровень исполнительской дисциплины, снимаются баллы за результативность деятельности. Решение о размерах

снятия баллов за результативность деятельности принимается директором на основе оформленных ранее материалов.

- До 31 декабря и 31 мая издается приказ директора ДЮЦ «Рифей» об установлении на текущее учебное полугодие ежемесячной стимулирующей надбавки.
- По итогам мониторинга деятельности заместителя директора и руководителя структурных подразделений ДЮЦ «Рифей» за истекший период и проведения процедуры расчета и утверждения размера стимулирующей надбавки все методисты и педагоги-организаторы ДЮЦ «Рифей» до 01 января и 01 июня на педагогическом совещании получают информацию по материалам анализа результативности их деятельности за учебное полугодие, а также по размеру итогового размера стимулирующей надбавки.

Регламент установления ежемесячной стимулирующей надбавки за результативность заместителю директора по АХЧ

1. Установление первой части ежемесячной стимулирующей надбавки заместителю директора по АХЧ ДЮЦ «Рифей» может производиться в размере до 100 % среднего размера оплаты труда педагога ДЮЦ «Рифей».
2. Вторая часть стимулирующей надбавки заместителю директора по АХЧ ДЮЦ «Рифей» устанавливается в следующем порядке:
В третью неделю декабря и третью неделю мая заместитель директора лично заполняет карту результативности в электронном виде в кабинете № 209 и сдает эту информацию директору ДЮЦ «Рифей» для расчета стимулирующей надбавки в соответствии с разработанными критериями по ключевым показателям управленческой деятельности (Приложение 4).
3. Непредставление заместителем директора по АХЧ сведений (в электронном виде) о результативности работы за истекшее учебное полугодие считается нарушением должностной инструкции и нарушением трудовой дисциплины. При отсутствии сведений о результативности работы за истекшее учебное полугодие стимулирующая выплата на следующее учебное полугодие не рассчитывается.
4. До 25 декабря и 25 мая директор ДЮЦ «Рифей» по представленной информации совместно с главным бухгалтером осуществляют расчет размера ежемесячной стимулирующей надбавки, исходя из фактического уровня достижения ключевых показателей результативности деятельности за отчетный период.
5. С заместителя директора по АХЧ ДЮЦ «Рифей», нарушившего действующее законодательство, ненадлежащим образом исполняющего свои должностные обязанности, имеющего низкий уровень исполнительской дисциплины, снимаются баллы за результативность деятельности. Решение о размерах снятия баллов за результативность деятельности принимается директором на основе оформленных ранее материалов.
6. До 31 декабря и 31 мая издается приказ директора ДЮЦ «Рифей» об установлении на текущее учебное полугодие ежемесячной стимулирующей надбавки.
7. По итогам мониторинга деятельности заместителя директора по АХЧ ДЮЦ «Рифей» за истекший период и проведения процедуры расчета и утверждения размера стимулирующей надбавки все методисты и педагоги-организаторы ДЮЦ «Рифей» до 1 января и 1 июня на педагогическом совещании получают информацию по материалам анализа результативности их деятельности за учебное полугодие, а также по размеру итогового размера стимулирующей надбавки.

Регламент установления ежемесячной стимулирующей надбавки за результативность заместителю главному бухгалтеру и бухгалтеру

1. Установление первой части ежемесячной стимулирующей надбавки главному бухгалтеру и бухгалтеру ДЮЦ «Рифей» может производиться в размере до 100 % среднего размера оплаты труда педагога ДЮЦ «Рифей».
2. Вторая часть стимулирующей надбавки устанавливается в следующем порядке:
В третью неделю декабря и третью неделю мая главный бухгалтер и бухгалтер сдают директору ДЮЦ «Рифей» для расчета стимулирующей надбавки сведения (в электронном виде) о результативности работы за истекшее учебное полугодие в соответствии с разработанными критериями по ключевым показателям управленческой деятельности (Приложение 5).
3. Непредставление сведений (в электронном виде) о результативности работы за истекшее учебное полугодие считается нарушением должностной инструкции и нарушением трудовой дисциплины. При отсутствии сведений о результативности работы за истекшее учебное полугодие стимулирующая выплата на следующее учебное полугодие не рассчитывается.
4. Директор ДЮЦ «Рифей» заполняет сводную таблицу по результативности работы главного бухгалтера и бухгалтера ДЮЦ «Рифей», их особым достижениям.
5. До 25 декабря и 25 мая директор ДЮЦ «Рифей» по представленной информации совместно с главным бухгалтером осуществляют расчет размера ежемесячной стимулирующей надбавки, исходя из фактического уровня достижения ключевых показателей результативности деятельности за отчетный период.
6. С главного бухгалтера и бухгалтера ДЮЦ «Рифей», нарушившего действующее законодательство, ненадлежащим образом исполняющего свои должностные обязанности, имеющего низкий уровень исполнительской дисциплины, снимаются баллы за результативность деятельности. Решение о размерах снятия баллов за результативность деятельности принимается директором на основе оформленных ранее материалов.
7. До 31 декабря и 31 мая издается приказ директора ДЮЦ «Рифей» об установлении на текущее учебное полугодие ежемесячной стимулирующей надбавки.
8. По итогам мониторинга деятельности за истекший период и проведения процедуры расчета и утверждения размера стимулирующей надбавки все методисты и педагоги-организаторы ДЮЦ «Рифей» до 1 января и 1 июня на педагогическом совещании получают информацию по материалам анализа результативности их деятельности за учебное полугодие, а также по размеру итогового размера стимулирующей надбавки.

Регламент установления ежемесячной стимулирующей надбавки за результативность учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу

1. Стимулирующая надбавка учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу ДЮЦ «Рифей» устанавливается в следующем порядке:
2. В третью неделю декабря и третью неделю мая заместитель директора по АХЧ сдает директору ДЮЦ «Рифей» для расчета стимулирующей надбавки сведения (в электронном виде) о результативности работы учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала за истекшее учебное полугодие в соответствии с разработанными критериями (Приложение 6).
3. Непредставление заместителем директора по АХЧ сведений (в электронном виде) о результативности работы учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала за истекшее учебное полугодие считается нарушением должностной инструкции и нарушением трудовой дисциплины. При отсутствии сведений о

результативности работы за истекшее учебное полугодие стимулирующая выплата на следующее учебное полугодие не рассчитывается.

4. До 25 декабря и 25 мая директор ДЮЦ «Рифей» по представленной информации совместно с главным бухгалтером осуществляют расчет размера ежемесячной стимулирующей надбавки, исходя из фактического уровня достижения ключевых показателей результативности деятельности за отчетный период.
5. С учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала ДЮЦ «Рифей», нарушившего действующее законодательство, ненадлежащим образом исполняющего свои должностные обязанности, имеющего низкий уровень исполнительской дисциплины, снимаются баллы за результативность деятельности. Решение о размерах снятия баллов за результативность деятельности принимается директором на основе оформленных ранее материалов.
6. До 31 декабря и 31 мая издается приказ директора ДЮЦ «Рифей» об установлении на текущее учебное полугодие ежемесячной стимулирующей надбавки.
7. По итогам мониторинга деятельности учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала ДЮЦ «Рифей» за истекший период и проведения процедуры расчета и утверждения размера стимулирующей надбавки все методисты и педагоги-организаторы ДЮЦ «Рифей» до 1 января и 1 июня на педагогическом совещании получают информацию по материалам анализа результативности их деятельности за учебное полугодие, а также по размеру итогового размера стимулирующей надбавки.