Согласовано
Председатель ПК

Р.В. Сомова

Утверждено
приказом по Учреждению
от 20.02.2015 № 1/11
Директор

Г.П. Кавелина

Положение

о материальном стимулировании работников Учреждения

Приложение № 4
к Коллективному договору
на 2015 – 2018 годы

Принято на общем собрании
протокол № 1 от 20.02.2015

I. Общие положения.

1.1. Положение о материальном стимулировании работников Учреждения разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. (редакция от 31.12.2014 года) «Об образовании в Российской Федерации», уставом ГБОУ СОШ «Центр образования» пос. Варламово, Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 N 60 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83,от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201,от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119,от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578,от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38,от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739,от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79,с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 25.10.2012) "О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области", приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од (в ред. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 N 4-од) «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-ОД (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8-од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од) «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Законом Самарской области от 14.12.2004 N 158-ГД (в ред. Законов Самарской области от 05.07.2005 N 146-ГД, от 08.11.2005 N 196-ГД, от 03.07.2007 N 61-ГД) "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области", постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 N 398, от 27.10.2011 N 702, от 31.10.2012 N 600, от 21.03.2013 N 107, от 12.12.2013 N 756, от 16.12.2013 N 762, от 17.02.2014 N 79, с изм., внесенными Постановлениями Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 25.10.2012), от 25.09.2012 N 475, от 29.10.2012 N 576) «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного

образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431(в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 N 92, от 09.10.2009 N 536, от 23.06.2010 N 299, от 12.10.2011 N 575, от 27.10.2011 N 702, от 21.06.2012 N 287, от 25.09.2012 N 475, от 21.03.2013 N 107, от 30.10.2013 N 582, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 25.10.2012)) «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в ред. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од) «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 27.10.2011 N 628 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 30.10.2012 N 586, от 14.08.2014 N 482) "Об установлении расходного обязательства Самарской области по финансированию расходов, находящихся в ведении Самарской области государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, на содержание детей, за содержание которых в указанных учреждениях плата с родителей не взимается"; Постановление правительства Самарской области от 12.12.2012г. № 739 (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.03.2013 N 107) «О повышении заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2012г. № 576(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 12.12.2012 N 739) «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»; Постановлением Правительства Самарской области от 24.09.2012г. № 464 «О повышении заработной платы медицинским работникам образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области; Постановлением Правительства Самарской области от 25.10.2012г. № 606 «О повышении заработной платы работникам бюджетной сферы»; Приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 г. N 1015 (редакция 28.05.2014г) "Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования"; Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 30 августа 2013 г.

N 1014 г. Москва "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования"; Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 29 августа 2013 г. N 1008 г. Москва "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам"; постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724(редакция от 23.06.2014) «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»; Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011 N 163-р (ред. от 07.07.2014 №393-р) "Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности".

1.2. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Центр образования» пос. Варламово муниципального района Сызранский Самарской области (далее – Учреждение) и направлено на решение задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, материальной заинтересованности работников,, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат и доплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала Учреждения за фактически отработанное время.

1.4. Положение содержит перечень критериев качества труда работников, разработанных администрацией Учреждения, согласованных с Управляющим советом и профсоюзным комитетом. Принимается решением общего собрания, утверждается приказом директора Учреждения.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем, руководителям и заведующим структурных подразделений и филиалов утверждается директором Учреждения согласно приказу министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-ОД (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8-од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од) «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»,

приказу министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в ред. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од) «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»

1.7. Изменения и дополнения к Положению, Положение (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.4 настоящего Положения.

II. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работникам Учреждения.

2.1. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены.

2.1.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- стимулирующие доплаты;
- премии.

2.1.2 Условия назначения надбавок за эффективность (качество) работы:

- стаж работы в должности не менее шести месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.1.3. Условия снижения надбавок за эффективность (качество) работы:

- наличие обоснованной жалобы. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника, приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения.

Снижение размера надбавок за эффективность (качество) работы согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

2.1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма обучающихся на уроках, занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы обучающимся;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом;

- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения, с момента назначения;
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

2.2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда Учреждения распределяется в следующих пропорциях между категориями работников: стимулирующий фонд педагогических работников – не менее 70%, стимулирующий фонд административно-управленческого и обслуживающего персонала – не более 30%.

2.2.3. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов в размере не менее 20% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.2.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.2.5. Премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

2.2.6. Назначение надбавок за эффективность (качество) работы и стимулирующих доплат согласует Управляющий совет Учреждения ежемесячно.

2.2.7. Надбавки за эффективность (качество) работы назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе ходатайства заместителей директора по УВР.

2.2.8. Оценивание аналитических материалов педагогических работников и деятельности административно-хозяйственного персонала производится в баллах.

Стоимость одного балла педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда педагогических работников}}{\text{Общая сумма баллов, набранных педагогическими работниками}}$$

Стоимость одного балла административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда административно – управленческого и младшего обслуживающего персонала}}{\text{Общая сумма баллов, набранных административно – управленческим и младшего обслуживающим персоналом}}$$

2.2.9. Материалы по самоанализу деятельности представляются педагогическими работниками заместителю директора по УВР.

2.2.10. Заместитель директора по УВР:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывает количество набранных работниками баллов.

2.2.11. Административно-управленческий, младший обслуживающий персонал представляют администрации Учреждения, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности Учреждения в срок до 23 числа каждого месяца.

2.2.12. Заместитель директора по УВР в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, представляют аналитические материалы, подтверждающие качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной, хозяйственной и финансово-экономической деятельности директору Учреждения, разрабатывают проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, и представляют на утверждение директору Учреждения в срок до 25 числа каждого месяца.

2.2.13. Директор Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 26 числа каждого месяца.

2.2.14. Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 27 числа каждого месяца и направляет их директору Учреждения.

2.2.15. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ в срок до 29 числа каждого месяца.

2.2.16. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за эффективность (качество) работы - в баллах.

Размер стимулирующих выплат, устанавливается приказом директора Учреждения на следующий день после заседания Управляющего совета и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

2.2.17. Стимулирующие выплаты директору Учреждения, как учителю, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего положения.

2.2.18. Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителям государственных бюджетных общеобразовательных учреждений из средств от приносящей доход деятельности за период:

Объем средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в период, за который устанавливается выплата	Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю образовательного учреждения (доля от объема средств в период, за который устанавливается выплата)	Объем средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение за истекший период нарастающим итогом	Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю образовательного учреждения (доля от объема средств, поступивших за истекший период нарастающим итогом)	Согласовано: Начальник отдела организации образования (Начальник территориального отдела образования)

2.2.19. Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь, выплачиваемые руководителям государственных бюджетных общеобразовательных учреждений в зависимости от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение:

Объём средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения (тыс. рублей)	Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю образовательного учреждения (доля от общего объёма средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения)
менее 500	не более 10 %
от 500 до 1000	не более 9,5 %
от 1000 до 1500	не более 9 %
от 1500 до 2000	не более 8,5 %
от 2000 до 2500	не более 8 %
от 2500 до 3000	не более 7,5 %
от 3000 до 3500	не более 7 %
от 3500 до 4000	не более 6,6 %
от 4000 до 4500	не более 6,3 %
от 4500 до 5000	не более 6 %
от 5000 до 6000	не более 5,7 %
от 6000 до 7000	не более 5,4 %
от 7000 до 8000	не более 5,2 %
от 8000 до 9000	не более 5 %

от 9000 до 10000	не более 4,8 %
от 10000 до 12000	не более 4,6 %
от 12000 до 14000	не более 4,4 %
от 14000 до 16000	не более 4,2 %
от 16000 до 18000	не более 4 %
от 18000 до 20000	не более 3,8 %
от 20000 до 25000	не более 3,5 %
от 25000 до 30000	не более 3,3 %
30000 и выше	не более 3 %

2.3. Критерии и показатели качества труда работников Учреждения для определения надбавок и доплат.

2.3.1. Критерии и показатели качества труда педагогических работников, не имеющих классного руководства:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты образователь-ной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих обучающихся.	за четверть	3 б.
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику.	за четверть	Первая ступень образования: выше 3.7 – 3 б Вторая ступень образования: выше 3.6 – 3 б. Третья ступень образования: 3.3 – 3 б.
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык и математика) и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	за год	5 б.
	4. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык и математика) и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	за год	Отсутствие – 10 б, доля ниже среднего по муниципалитету – 5 б.

	5. Подготовка выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ЕГЭ (для учителей всех предметов, по которым предлагается аттестация в форме ЕГЭ, кроме математики и русского языка) в классах, в которых преподает учитель, составляет не менее 10%.	за год	Выше 10% - 10 б.
	6. Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов в классах, в которых преподает учитель	за год	1 обучающийся – 5 б, более 1 обучающегося – 10 б.
	7. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства в зависимости от их уровня: - муниципальный, заочный - окружной - региональный, всероссийский	за месяц	 5 б. 7 б. 10 б.
	8. Позитивные результаты внедрение современных образовательных технологий в соответствии ФГОС	за месяц	5 б.
	9. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения).	за месяц	5 б.
	10. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся по поводу конфликтных ситуаций в образовательном процессе.	за месяц	3 б.
	11. Пропуски обучающимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5 % от общего числа пропусков.	за месяц	3 б.
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам	1. Результаты участия обучающихся в олимпиадах по предмету (наличие победителей и призеров):	за месяц	- наличие на уровне образовательного округа – 5 б; - три и более человек на уровне образовательного округа – 7 б; - наличие на уровне области – 7 б; - три и более человек на уровне области–10 б; - наличие на зональном, всероссийском или международном уровнях три и более человек – 10 б.

	2. Результаты участия обучающихся в конференциях по предмету (наличие победителей и призеров):	за месяц	- наличие на уровне образовательного округа – 5 б; - три и более человек на уровне образовательного округа-7 б. - наличие на уровне области – 10 б; - три и более человек на уровне области -10 б; - наличие на зональном, всероссийском или международном уровнях три и более – 10 б.
	3. Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных учителем, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций):	за месяц	- наличие на уровне образовательного округа – 5 б; - три и более человек на уровне образовательного округа-7 б. - наличие на уровне области – 10 б; - три и более человек на уровне области -10б; - наличие на зональном, всероссийском или международном уровнях три и более – 10 б.
	4. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя: - школьный уровень - муниципальный уровень - окружной и областной уровень	за месяц	5б. 7 б. 10 б.
	5. Наличие публикаций работ обучающихся и/ или учителей в периодических изданиях, сборниках, в электронных СМИ в зависимости от уровня (обязательно наличие копии свидетельства о регистрации интернет-ресурса в качестве СМИ): - муниципальный и окружной уровень; - областной и всероссийский уровень		5 б. 7б.
	6. Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет: - на школьном сайте; - наличие регулярно обновляемого персонального сайта учителя	за месяц	3 б. 5 б.

Внедрение в образователь ный процесс современных образователь-ных технологий	1. Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени.	за месяц	5 б.
	2.Использование в учебном процессе : -внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени; - учебно-лабораторного оборудования в рамках ФГОС.	за месяц	5 б. 5 б.
	3. Своевременное внесение, актуальность и достоверность информации в базе данных АСУ РСО.	за месяц	10 б.

2.3.2. Критерии и показатели качества труда педагогических работников, имеющих классное руководство:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты образователь-ной деятельности	1. Снижение численности (отсутствие) неуспевающих обучающихся.	за четверть	3 б.
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику.	за четверть	Первая ступень образования: выше 3.7 – 3 б Вторая ступень образования: выше 3.6 – 3 б. Третья ступень образования: 3.3 – 3 б.
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык и математика) и / или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	за год	5 б.
	4. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык и математика) и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	за год	Отсутствие – 10 б., Доля ниже среднего по муниципалитету – 5 б.
	5. Подготовка выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в виде ЕГЭ (для учителей всех предметов, по которым предлагается аттестация в форме ЕГЭ, кроме математики и русского языка) в классах, в которых преподает учитель, составляет не менее 10%.	за год	Выше 10% - 10 б.

	6. Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов в классах, в которых преподает учитель	за год	1 обучающийся – 5 б, более 1 обучающегося – 10 б.
	7. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства в зависимости от их уровня: - муниципальный, заочный - окружной - региональный, всероссийский	за месяц	 5 б. 7 б. 10 б.
	8. Позитивные результаты внедрение современных образовательных технологий в соответствии ФГОС	за месяц	5 б.
	9. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения).	за месяц	5 б.
	10. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся по поводу конфликтных ситуаций в образовательном процессе.	за месяц	3 б.
	11. Пропуски обучающимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5 % от общего числа пропусков.	за месяц	3 б.
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам	1.Результаты участия обучающихся в олимпиадах по предмету (наличие победителей и призеров):	за месяц	- наличие на уровне образовательного округа – 5 б; - три и более человек на уровне образовательного округа– 7 б; - наличие на уровне области – 7 б; - три и более человек на уровне области–10 б; - наличие на зональном, всероссийском или международном уровнях три и более человек – 10 б.

	2. Результаты участия обучающихся в конференциях по предмету (наличие победителей и призеров):	за месяц	- наличие на уровне образовательного округа – 5 б; - три и более человек на уровне образовательного округа-7 б. - наличие на уровне области – 10 б; - три и более человек на уровне области -10 б; - наличие на зональном, всероссийском или международном уровнях три и более – 10 б.
	3. Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных учителем, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций):	за месяц	- наличие на уровне образовательного округа – 5б; - три и более человек на уровне образовательного округа-7 б. - наличие на уровне области – 10 б; - три и более человек на уровне области -10 б; - наличие на зональном, всероссийском или международном уровнях три и более – 10 б.
	4. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя: - школьный уровень - муниципальный уровень - окружной и областной уровень	за месяц	5 б. 7 б. 10 б.
	5. Наличие публикаций работ обучающихся и/ или учителей в периодических изданиях, сборниках, в электронных СМИ в зависимости от уровня (обязательно наличие копии свидетельства о регистрации интернет-ресурса в качестве СМИ): - муниципальный и окружной уровень; - областной и всероссийский уровень	за месяц	5 б. 7 б.
	6. Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет: - на школьном сайте; - наличие регулярно обновляемого персонального сайта учителя	за месяц	3 б. 5 б.

Внедрение в образователь ный процесс современных образователь-ных технологий	1. Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени.	за месяц	5 б.
	2.Использование в учебном процессе -внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5% учебного времени; - учебно-лабораторного оборудования в рамках ФГОС.	за месяц	5 б. 5 б.
	3. Своевременное внесение, актуальность и достоверность информации в базе данных АСУ РСО.	за месяц	10 б.
Позитивные результаты организационн о-воспита-тельной деятельности классного руководителя	1. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам на базе Учреждения в течение учебного года.	за четверть	3 б.
	2. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях Учреждения в течение учебного года.	за четверть	3 б.
	3. Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года.	за месяц	Не менее 80% - 5б. Более 90% - 7 б.
	4. Снижение количества (отсутствие) обучающихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних.	за месяц	5 б.
	5. Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности класса: - школьная газета; - наличие регулярно обновляемого персонального сайта класса; - наличие публикаций различного уровня	За месяц	3 б. 5 б. 7 б.
	6. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	За месяц	5 б.
	7. Эффективная организация работы с обучающимися по профилактике детского травматизма, пожарной безопасности, правил дорожного движения.	За месяц	5 б.

	8. Участие в деятельности по повышению авторитета и имиджа Учреждения среди участников образовательного процесса, социальных партнеров Учреждения (проведение акций, организация конкурсов, праздников, предметных недель, реализация проектов и др. мероприятий)	За месяц	5 б.

2.3.3. Критерии и показатели качества труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты образователь-ной деятельности	Положительная динамика качества обучения на первой ступени начального общего образования	за четверть	5 б.
	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты с отличием	за год	Наличие – 5 б.
	Количество выпускников на уровне среднего общего образования, получивших аттестаты с отличием	за год	Наличие – 5 б.
	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников	за год	выше средних значений по образовательному округу – 5 б.; выше средних значений по области– 7 б.
	Доля выпускников, получивших количество баллов по ЕГЭ по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников:	за год	выше средних значений по образовательному округу – 5 б; выше средних значений по области– 7 б.
	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов:	за год	выше средних значений по образовательному округу – 5б. выше средних значений по области – 7 б.
	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов:	за год	выше средних значений по образовательному округу – 5б; выше средних значений по области -7 б.

	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (наличие психолого-медико-педагогического консилиума общеобразовательного учреждения, адаптированных образовательных программ, организация психолого-педагогического сопровождения	за месяц	5 б
	Своевременное осуществление контроля за проведением мониторинга качества образования по всем направлениям деятельности Учреждения	за месяц	10 б.
	Контроль за своевременным и достоверным внесением педагогическими работниками информации в базу данных АСУ РСО	за месяц	10 б.
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций	за месяц	Наличие на уровне образовательного округа - 5б. Наличие на уровне области- 7б Наличие на зональном, всероссийском уровнях - 10 б.
	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	за месяц	Наличие на уровне образовательного округа – 5 б. Наличие на уровне области- 7б Наличие на зональном, всероссийском уровнях - 10 б.
	Доля обучающихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования свыше 50%	за четверть	5 б.
	Результаты участия обучающихся в социальных проектах.	за месяц	Муниципальные или областные проекты – 5 б; Всероссийские или междуна-родные проекты – 10 б.
Позитивные результаты организационно-	Число обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	за месяц	Отсутствие – 3 б. Снижение – 2 б.

воспитательной деятельности	Организация деятельности школьных средств массовой информации: наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц, наличие школьной телестудии	за месяц	5 б.
	Распространение педагогического опыта Учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным Учреждением	за месяц	Муниципальный уровень или на уровне образовательного округа – 5 б. Областной уровень – 7 б. Всероссийский или международный уровень – 10 б.
	Наличие публикаций заместителя руководителя по распространению педагогического опыта Учреждения в профессиональном сообществе	за месяц	5б.
	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	за месяц	Уровень образовательного округа - 5б. Областной уровень – 7б. Всероссийский и/или международный уровень – 10б.
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности Учреждения Наличие на сайте учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	за месяц	Муниципальный уровень или уровень образовательного округа – 5 б. Областной уровень – 7б. Всероссийский уровень – 10б.
	Реализация программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	за четверть	5 б.
	% охвата учащихся горячим питанием выше, чем в среднем по муниципальному образованию: 80% и более	за месяц	6 б.
	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов	за полугодие	5 б.

	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства	за четверть	Муниципальный уровень или уровень образовательного округа – 5 б. Областной уровень–7 б. Всероссийский уровень – 10 б.

2.3.4. Критерии и показатели качества труда руководителя и заместителя руководителя Раменского филиала, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, начального общего образования, основного общего образования:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты образователь-ной деятельности	Положительная динамика качества обучения на первой ступени начального общего образования	за четверть	5 б.
	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты с отличием	за год	Наличие – 5 б.
	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по русскому языку не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов:	за год	Выше средних значений по образовательному округу – 5 б. выше средних значений по области – 7 б.
	Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ГИА по математике не ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов:	за год	выше средних значений по образовательному округу – 5 б; выше средних значений по области -7 б.
	Создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (наличие психолого-медико-педагогического консилиума общеобразовательного учреждения, адаптированных образовательных программ, организация психолого-педагогического сопровождения	за месяц	5 б.
	Своевременное осуществление контроля за проведением мониторинга качества образования по всем направлениям деятельности Учреждения	за месяц	10 б.
	Контроль за своевременным и достоверным внесением педагогическими работниками информации в базу данных АСУ РСО	за месяц	10 б.

Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций	за месяц	Наличие на уровне образовательного округа – 5 б. Наличие на уровне области- 7б Наличие на зональном, всероссийском уровнях – 10 б.
	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	за месяц	Наличие на уровне образовательного округа – 5 б. Наличие на уровне области- 7б Наличие на зональном, всероссийском уровнях – 10 б.
	Доля обучающихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования свыше 50%	за четверть	5б.
	Результаты участия обучающихся в социальных проектах.	за месяц	Муниципальные или областные проекты – 5 б. Всероссийские или международные проекты – 10 б.
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности	Число обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	за месяц	Отсутствие – 3 б. Снижение – 2 б.
	Организация деятельности школьных средств массовой информации: наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц, наличие школьной телестудии	за месяц	5 б.
	Распространение педагогического опыта Учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным Учреждением	за месяц	Муниципальный уровень или на уровне образовательного округа-5б Областной уровень – 7 б. Всероссийский или международный уровень – 10 б.
	Наличие публикаций заместителя руководителя по распространению педагогического опыта Учреждения в профессиональном сообществе	за месяц	5 б.

	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	за месяц	Уровень образовательного округа – 5 б. Областной уровень – 7 б. Всероссийский и/или международный уровень – 10 б.
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности Учреждения. Наличие на сайте Учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	за месяц	Муниципальный уровень или уровень образовательного округа – 5 б. Областной уровень – 7 б. Всероссийский уровень – 10б.
	Реализация программы, пропагандирующей здоровый образ жизни	за четверть	5 б.
	% охвата учащихся горячим питанием выше, чем в среднем по муниципальному образованию: 80% и более	за месяц	5 б.
	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов	за полугодие	5 б.
	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства	за четверть	Муниципальный уровень или уровень образовательного округа – 5 б. Областной уровень–7 б. Всероссийский уровень – 10 б.

2.3.5. Критерии и показатели качества труда педагога-библиотекаря:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты привлечения учащихся к систематичес-кому чтению литературы	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности библиотеки, школьном сайте	за месяц	5 б.
	Эффективная организация массовой работы среди учащихся по пропаганде чтения книг	За месяц	10 б.
	Размещение продуктов профессиональной деятельности в сети Интернет	За месяц	10 б.

	Проведение культурно-массовых мероприятий	За месяц	7 б.
Позитивные результаты деятельности по работе с фондом учебников	Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	За месяц	5 б.
	Сохранность библиотечного фонда		5 б.
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% рабочего времени.	за месяц	5 б.

2.3.6. Критерии и показатели качества труда административно – управленческого персонала:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Должность	Сроки оценивания	Вид оценивания
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах на конец отчетного периода	Главный бухгалтер	Ежемесячно	5 б.
	Контроль за рациональным, экономичным использованием материальных и финансовых ресурсов	Главный бухгалтер	Ежемесячно	5 б.
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Главный бухгалтер	Ежемесячно	5 б.
	Своевременное и качественное выполнение графика отчетности	Главный бухгалтер	Ежемесячно	5 б.
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Систематизация и комплектование регистров бухгалтерского учета за отчетный период	Бухгалтер	Ежемесячно	5 б.
	Своевременное и качественное выполнение графика отчетности	Бухгалтер	Ежемесячно	5 б.

	Эффективное использование компьютерных программ для ведения бухгалтерского учета	Бухгалтер	Ежемесячно	5 б.
Эффективное обеспечение условий, направленных на безопасность участников образовательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории Учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	Заведующий хозяйством	Ежемесячно	5 б.
	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	Заведующий хозяйством	Ежемесячно	5 б.
	Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	Заведующий хозяйством	Ежемесячно	5 б.
	Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда)	Заведующий хозяйством	Ежемесячно	5 б.
Позитивные результаты ведения делопроизводства	Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, предоставление в различные инстанции	Делопроизводитель Секретарь	Ежемесячно	5 б.
	Своевременное и качественное ведение отчетной документации по воинскому учету	Делопроизводитель	Ежемесячно	5 б.
	Использование усовершенствованных форм и методов управленческого труда с учетом применения средств электронно-вычислительной техники	Делопроизводитель Секретарь	Ежемесячно	5 б.

2.3.7. Критерии и показатели качества труда младшего обслуживающего персонала Учреждения:

Основание для стимулирующих надбавок	Критерии	Должность	Сроки оценивания	Вид оценивания

Позитивные результаты по созданию комфортных условий	Содержание участка в соответствии с санитарными правилами и нормами.	Уборщик служебных помещений	Ежемесячно	5 б.
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	Уборщик служебных помещений	Ежемесячно	5 б.
Позитивные результаты по созданию комфортных условий	Содержание территории Учреждения в соответствии с санитарными нормами и правилами, своевременный уход за зелеными насаждениями	Дворник	Ежемесячно	5 б.
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	Дворник	Ежемесячно	5 б.
Позитивные результаты по созданию комфортных условий	Отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества	Сторож	Ежемесячно	5 б.
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	Сторож	Ежемесячно	5 б.

Позитивные результаты по созданию комфортных условий	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Ежемесячно	5 б.
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Ежемесячно	5 б.

III. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «детский сад», Новокрымзенского филиала реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «детский сад», Новорепьевского филиала реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «детский сад», дошкольной группы Раменского филиала, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования.

3.1. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены.

3.1.1. В структурном подразделении, филиале устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- стимулирующие доплаты;
- премии.

3.1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по блокам следующим образом:

1 блок - на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

2 блок - на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

3 блок - на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным

педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

4 блок - на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

5 блок - на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25 % от стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.1.3. Условия назначения надбавок за эффективность (качество) работы:
- стаж работы в должности не менее шести месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагогического работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

3.1.4. Условия снижения надбавок за эффективность (качество) работы:
- наличие обоснованной жалобы. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения.

Снижение размера надбавок за эффективность (качество) работы согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

3.1.5. Условия отмены стимулирующих выплат:
- наличие случаев травматизма воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагогического работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы воспитанником;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом

Учреждения, с момента назначения;
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

3.2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «детский сад», Новокрымзенского филиала «детский сад», Новорепьевского филиала «детский сад», дошкольной группы Раменского филиала, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования.

3.2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2.2. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов в размере не менее 20% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.2.3. Стимулирующий фонд распределяется между различными категориями работников структурных подразделений, филиалов в следующих пропорциях: не менее 70% - педагогическим работникам, не более 30% - всем остальным работникам. Общая сумма выплаченных в течение года заведующим структурных подразделений, филиалов выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурных подразделений, филиалов.

3.2.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.2.5. Премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

3.2.6. Назначение надбавок за эффективность (качество) работы и стимулирующих доплат согласует Управляющий совет Учреждения ежемесячно.

3.2.7. Надбавки за эффективность (качество) работы назначаются каждому работнику структурного подразделения, филиала индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику структурного подразделения, филиала индивидуально на основе ходатайства заместителей заведующего структурного подразделения, филиала.

3.2.8. Оценивание аналитических материалов педагогических работников и деятельности административно-хозяйственного персонала производится в баллах.

Стоимость одного балла педагогических работников рассчитывается по

следующей формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда педагогических работников}}{\text{Общая сумма баллов, набранных педагогическими работниками}}$$

Стоимость одного балла административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда административно – управленческого и младшего обслуживающего персонала}}{\text{Общая сумма баллов, набранных административно – управленческим и младшим обслуживающим персоналом}}$$

3.2.9. Материалы по самоанализу деятельности представляются педагогическими работниками заместителю заведующего структурного подразделения, филиала.

3.2.10. Заместитель заведующего структурного подразделения, филиала:
- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывает количество набранных работниками баллов.

3.2.11. Административно-управленческий, младший обслуживающий персонал представляют администрации структурного подразделения, филиала подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности структурного подразделения, филиала в срок до 23 числа каждого месяца.

3.2.12. Заместитель заведующего структурного подразделения, филиала в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, представляют аналитические материалы, подтверждающие качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной, хозяйственной и финансово-экономической деятельности заведующему структурного подразделения, филиала, разрабатывают проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения, филиала и представляют на утверждение заведующего структурного подразделения, филиала в срок до 25 числа каждого месяца.

3.2.13. Заведующий структурного подразделения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 26 числа каждого месяца.

3.2.14.Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 27 числа каждого месяца и направляет их директору Учреждения.

3.2.15. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ в срок до 29 числа каждого месяца.

3.2.16. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за эффективность (качество) работы - в баллах.

Размер стимулирующих надбавок, устанавливается приказом директора Учреждения на следующий день после заседания Управляющего совета и

зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

3.3. Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования «детский сад», Новокрымзенского филиала «детский сад», Новорепьевского филиала «детский сад», дошкольной группы Раменского филиала, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, для определения стимулирующих выплат.

1 блок - на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Воспитатель, старший воспитатель, методист, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель - логопед			
Основания для назначения стимулирую-щих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценива-ния (баллы)
Обеспечение качества воспитания	Наличие достижений педагога по внедрению в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования (в зависимости от уровня) - внутриучрежденческого уровня - муниципального уровня - окружного уровня - областного, регионального уровня	ежемесячно	 1 б. 2 б. 3 б. 4 б.
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня): - муниципального уровня - окружного уровня - заочного уровня - регионального уровня	ежемесячно	 2 б. 3 б. 3 б. 4 б.
	Оказание дополнительных образовательных услуг (кружки)	ежемесячно	5 б.
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	3 б.
	Проведение открытых мероприятий: - в структурном подразделении; - для педагогов Учреждения; - на окружном уровне	ежемесячно	 1 б. 2 б. 5 б.

	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: - газета Учреждения, размещение публикации на сайт структурного подразделения - муниципального уровня - окружного уровня - регионального уровня - всероссийского уровня	ежемесячно	1 б. 2 б. 3 б. 4 б. 5 б.
	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) - педагогических совещаниях, семинарах, методических объединениях Учреждения - окружном уровне - региональном уровне	ежемесячно	1 б. 2 б. 3 б.
	Использование инновационных технологий в образовательном процессе - парциальных программ - инновационных технологий - авторских методических разработок	ежемесячно	1 б. 1 б. 1 б. (за каждую)
	Использование нетрадиционных форм работы с родителями (законными представителями) несовершеннолетних воспитанников	ежемесячно	2 б.
	Динамичность предметно – пространственной среды	ежемесячно	2 б.
3 блок – на выплаты за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Воспитатель, старший воспитатель, методист, учитель - логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре			
Сложность контингента воспитанников	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	год	1 б. (за каждого ребенка)
	Интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, превышение плановой наполняемости	ежемесячно	1 б. (за каждого ребенка)
Помощник воспитателя			
Сложность контингента воспитанников	Интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста, превышение плановой наполняемости	ежемесячно	1 б. (за каждого ребенка)
4 блок - на выплаты за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Воспитатель, старший воспитатель, методист, учитель – логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре			

Обеспечение высокой посещаемости	Обеспечение высокой посещаемости: группа раннего возраста (при нормативе 15 человек): - в среднем 100% - свыше 100% дошкольные группы (при нормативе 20 человек) - в среднем 100% - свыше 100%	ежемесячно	 3 б. 5 б. 3 б. 5 б.
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: Группа раннего возраста Не более 1 дня, пропущенных по болезни Дошкольные группы Не более 0,8 дня, пропущенных по болезни	ежемесячно	 1 б. 1 б.
Врач – специалист, старшая медицинская сестра			
Обеспечение высокой посещаемости	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников для детей ясельной группы не более 1 дня, пропущенного по болезни, для детей дошкольной группы, не более 0,8 дня, пропущенных по болезни	ежемесячно	 2 б. 5 б.
	Обеспечение высокой посещаемости: группа раннего возраста (при нормативе 15 человек) - в среднем 100% (при нормативе 15 человек) - свыше 100% дошкольные группы (при нормативе 20 человек) - в среднем за месяц100% - свыше 100%	ежемесячно	 3 б. 5 б. 3 б. 5 б.
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	3 б.
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	ежемесячно	1 б.
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	ежемесячно	1 б.
	Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях Учреждения в соответствии с требованиями СанПиНов	ежемесячно	5 б.
Помощник воспитателя			
Обеспечение высокой посещае-мости	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников группа раннего возраста Не более 1 дня, пропущенных по болезни дошкольные группы Не более 0,8 дня, пропущенных по болезни	ежемесячно	 3 б. 3 б.

	Обеспечение высокой посещаемости: группа раннего возраста (при нормативе 15 человек): - в среднем 100% - свыше 100% дошкольные группы (при нормативе 20 человек) - в среднем за месяц 100% - свыше 100%	ежемесячно	 3 б. 5 б. 3 б 5 б
	Качественное содержание помещений структурного подразделения в соответствии с требованиями СанПиН	ежемесячно	5 б.
5 блок - на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
Заведующий структурного подразделения			
Обеспечение качества воспитания	Наличие достижений педагогов по внедрению в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования (в зависимости от уровня): - муниципального уровня - окружного уровня - областного, регионального уровня	ежемесячно	 1 б. 2 б. 3 б.
	Сохранность контингента воспитанников, охваченных дополнительным образованием: - от 70% до 80% - от 80% до 90%	ежемесячно	 1 б. 2 б.
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	квартал, год	3 б.
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	5 б.
	Осуществление на сайте учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия в сфере дошкольного образования	ежемесячно	3 б.
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: - газета Учреждения, размещение публикации на сайт структурного подразделения - муниципального уровня - окружного уровня - регионального уровня - всероссийского уровня	ежемесячно	 1 б. 2 б. 3 б. 4 б. 5 б.

	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня): - муниципальном уровне - окружном уровне - региональном уровне	ежемесячно	 2 б. 3 б. 4 б.
Создание условий для сохранения здоровья воспитан-ников	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	ежемесячно	3 б.
	Создание безопасных условий функционирования учреждения	ежемесячно	10 б.
	Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования	квартал	2 б.
Заместитель заведующего структурного подразделения			
Обеспечение качества воспитания	Наличие достижений педагога по внедрению в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования (в зависимости от уровня): - муниципального уровня - окружного уровня - областного, регионального уровня	ежемесячно	 1 б. 2 б. 3 б.
	Сохранность контингента воспитанников, охваченных дополнительным образованием: - от 70% до 80% - от 80% до 90%	ежемесячно	 1 б. 2 б.
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) - муниципального уровня - окружного уровня - регионального уровня	ежемесячно	 2 б. 3 б. 4 б.
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	ежемесячно	1 б.
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: - газета Учреждения, размещение публикации на сайт структурного подразделения - муниципального уровня - окружного уровня - регионального уровня - всероссийского уровня	ежемесячно	 1 б. 2 б. 3 б. 4 б. 5 б.

	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) - муниципальном уровне - окружном уровне - региональном уровне	ежемесячно	1 б. 2 б. 3 б.
	Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов	ежемесячно	1 б. (за каждого педагога)
	Внедрение инновационных технологий в образовательном процессе	ежемесячно	1 б.
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Обеспечение высокой посещаемости: - в среднем 100% - свыше 100%	ежемесячно	3 б. 5 б.
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	ежемесячно	3 б.
	Создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни детей дошкольного возраста (физкультурные уголки, нетрадиционное физкультурное оборудование и т.д.)	ежемесячно	1 б. (за каждый вид)
Бухгалтер			
Создание условий для обеспечения качества воспитания, сохранения здоровья воспитанников	Систематизация и комплектование регистров бухгалтерского учета за отчетный период	Ежемесячно	5 б.
	Своевременное и качественное выполнение графика отчетности	Ежемесячно	5 б.
	Эффективное использование компьютерных программ для ведения бухгалтерского учета	Ежемесячно	5 б.
Заведующий хозяйством			
Создание условий для обеспечения качества воспитания, сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	ежемесячно	5 б.
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории структурного подразделения в соответствии с требованиями СанПиН	ежемесячно	5 б.
	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в т.ч. соблюдение норм физиологического питания	ежемесячно	5 б.
Повар, кухонный рабочий			
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	ежемесячно	3 б.
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	ежемесячно	3 б.

	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	ежемесячно	3 б.
Кладовщик			
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	ежемесячно	3 б.
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	ежемесячно	3 б.
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	ежемесячно	3 б.
Дворник			
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Содержание территории в соответствии с санитарными нормами и правилами, своевременный уход за зелеными насаждениями.	ежемесячно	5 б.
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности на территории.	ежемесячно	3 б.
Рабочий по комплексному обслуживанию здания			
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	ежемесячно	5 б.
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности на территории.	ежемесячно	3 б.
Сторож			
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний по сохранности здания, сооружений, имущества	ежемесячно	3 б.
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности на территории и в помещении.	ежемесячно	3 б.
Машинист по стирке и ремонту спецодежды			
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Выполнение требований СанПиН	ежемесячно	3 б.
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещении.	ежемесячно	3 б.
Делопроизводитель, инспектор по кадрам			
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Своевременное и качественное ведение отчетной документации	ежемесячно	5 б.
	Использование усовершенствованных форм и методов управленческого труда с учетом применения средств электронно-вычислительной техники	ежемесячно	3 б.

IV. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования детей «Центр внешкольной работы».

4.1. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены.

4.1.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- стимулирующие доплаты;
- премии.

4.1.2 Условия назначения надбавок за эффективность (качество) работы:

- стаж работы в должности не менее шести месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

4.1.3. Условия снижения надбавок за эффективность (качество) работы:

- наличие обоснованной жалобы. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения;

Снижение размера надбавок за эффективность (качество) работы согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

4.1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма обучающихся на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы обучающимся;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений структурного подразделения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом

Учреждения, с момента назначения;
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

4.2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Центр внешкольной работы».

4.2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.2.2. Стимулирующий фонд распределяется между различными категориями работников структурного подразделения в следующих пропорциях: не менее 80% - педагогическим работникам, не более 20% - всем остальным работникам.

4.2.3. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов в размере не более 50% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

4.2.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.2.5. Премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

4.2.6. Назначение надбавок за эффективность (качество) работы и стимулирующих доплат согласует Управляющий совет Учреждения ежемесячно.

4.2.7. Надбавки за эффективность (качество) работы назначаются каждому работнику структурного подразделения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику структурного подразделения индивидуально на основе ходатайства заместителей руководителя структурного подразделения.

4.2.8. Оценивание аналитических материалов педагогических работников и деятельности административно-хозяйственного персонала производится в баллах.

Стоимость одного балла педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда педагогических работников}}{\text{Общая сумма баллов, набранных педагогическими работниками}}$$

Стоимость одного балла административно – управленческого и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по следующей формуле:

Общая сумма стимулирующего фонда административно – управленческого и младшего обслуживающего персонала

Стоимость 1 балла = ----------

Общая сумма баллов, набранных административно – управленческим и младшим обслуживающим персоналом

4.2.9. Материалы по самоанализу деятельности представляются педагогическими работниками заместителю руководителя структурного подразделения.

4.2.10. Заместитель руководителя структурного подразделения:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывает количество набранных работниками баллов.

4.2.11. Административно-управленческий, младший обслуживающий персонал представляют администрации структурного подразделения, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности структурного подразделения в срок до 23 числа каждого месяца.

4.2.12. Заместитель руководителя структурного подразделения в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, представляют аналитические материалы, подтверждающие качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной, хозяйственной и финансово-экономической деятельности руководителю структурного подразделения, разрабатывают проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения, и представляют на утверждение руководителю структурного подразделения в срок до 25 числа каждого месяца.

4.2.13. Руководитель структурного подразделения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 26 числа каждого месяца.

4.2.14.Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 27 числа каждого месяца и направляет их директору Учреждения.

4.2.15. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ в срок до 29 числа каждого месяца.

4.2.16. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за эффективность (качество) работы - в баллах.

Размер стимулирующих надбавок, устанавливается приказом директора Учреждения на следующий день после заседания Управляющего совета и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

4.3. Критерии и показатели эффективности (качества) работы работников структурного подразделения «Центр внешкольной работы» для определения надбавок

Основание для стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Значение по критерию	Период оценивания

Руководитель структурного подразделения			
Эффективность образовательно-воспитательного процесса	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. в сфере дополнительного образования: - на уровне образовательного округа - на уровне области - наличие на всероссийском или международном уровне	1 балл 2 балла 3 балла	ежемесячно
	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения в течение учебного года: - от 80% до 90% - 90% и выше	1 балл 2 балла	ежемесячно
	Доля детей старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения: - от 15% до 25% - от 25% до 35% - 35% и выше	1 балл 2 балла 3 балла	ежемесячно
	Наличие в учреждении детских (молодёжных) объединений или организаций (при наличии локального акта) следующих направлений (баллы могут суммироваться): военно-патриотическое – 1 балл; научно-техническое – 1 балл; туристско-краеведческое – 0,5 балла; художественно-эстетическое – 0,5 балла; экологическое – 0,5 балла; физкультурно-спортивное – 0,5 балла	От 0,5 до 4 баллов	ежемесячно
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: - на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа - на областном уровне	1 балл 2 балла	ежемесячно

	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий в сфере дополнительного образования: - на уровне образовательного округа - на уровне области - на российском и/или международном уровнях	1 балл 2 балла 3 балла	ежемесячно
	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса в сфере дополнительного образования	2 балла	ежемесячно
Эффективность управленческой деятельности	Наличие действующей программы развития образовательного процесса в сфере дополнительного образования (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения	1 балл	ежемесячно
	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы	1 балл	ежемесячно
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования: -на муниципальном уровне -на региональном уровне и выше	1 балл 2 балла	ежемесячно
	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования (при наличии подтверждающих документов): - на уровне образовательного округа - на региональном уровне и выше	1 балл 2 балла	ежемесячно

	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих дополнительные общеобразовательные программы) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: - на уровне образовательного округа - на региональном уровне и выше	1 балл 2 балла	ежемесячно
	Отсутствие обоснованных обращений родителей обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения по поводу конфликтных ситуаций	1 балл	ежемесячно
	Организация и проведение массовых мероприятий в сфере дополнительного образования (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): - на муниципальном уровне – 0,5 балла за каждое - на уровне образовательного округа - 1 балл за каждое	от 0,5 до 2 баллов от 1 до 3 баллов	ежемесячно
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, не связанных с капитальным вложением средств	1 балл	ежемесячно
	Отсутствие травматизма среди детей, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, во время образовательного процесса	1 балл	ежемесячно
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих дополнительные общеобразовательные программы, квалификационных категорий	1 балл	ежемесячно

	Доля педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, прошедших в течение года обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: - от 30% до 40% - 40 % и более	 0,5 балла 1 балл	ежемесячно
	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: - участие на уровне образовательного округа - наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа - участие на областном уровне - наличие победителей на областном уровне и выше	 0,5балла 1 балл 1,5балла 2 балла	ежемесячно
Заместитель руководителя структурного подразделения			
Эффективность образовательно-воспитательного процесса	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. в сфере дополнительного образования: - на уровне образовательного округа - на уровне области - наличие на всероссийском или международном уровне	 1 балл 2 балла 3 балла	ежемесячно
	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения в течение учебного года: - от 80% до 90% - 90% и выше	 1 балл 2 балла	ежемесячно
	Доля детей старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения: - от 15% до 25% - от 25% до 35% - 35% и выше	 1 балл 2 балла 3 балла	ежемесячно
	Наличие в учреждении детских (молодёжных) объединений или организаций (при наличии локального акта) следующих направлений (баллы могут суммироваться): военно-патриотическое – 1 балл; научно-техническое – 1 балл; туристско-краеведческое – 0,5 балла; художественно-эстетическое – 0,5 балла; экологическое – 0,5 балла; физкультурно-спортивное – 0,5 балла	 От 0,5 до 4 баллов	ежемесячно

Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: - на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа - на областном уровне	1 балл 2 балла	ежемесячно
	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий в сфере дополнительного образования: - на уровне образовательного округа - на уровне области - на российском и/или международном уровнях	1 балл 2 балла 3 балла	ежемесячно
	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса в сфере дополнительного образования	2 балла	ежемесячно
Эффективность управленческой деятельности	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования: - на муниципальном уровне - на региональном уровне и выше	1 балл 2 балла	ежемесячно
	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования (при наличии подтверждающих документов): - на уровне образовательного округа - на региональном уровне и выше	1 балл 2 балла	ежемесячно
	Участие заместителя руководителя структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: - на уровне образовательного округа - на региональном уровне и выше	1 балл 2 балла	ежемесячно

Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбере-жение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, не связанных с капитальным вложением средств	1 балл	ежемесячно
	Отсутствие травматизма среди детей, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, во время образовательного процесса	1 балл	ежемесячно
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих дополнительные общеобразовательные программы, квалификационных категорий	1 балл	ежемесячно
	Доля педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, прошедших в течение года обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: - от 30% до 40% - 40 % и более	0,5 балла 1 балл	ежемесячно
	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: - участие на уровне образовательного округа - наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа - участие на областном уровне - наличие победителей на областном уровне и выше	0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла	ежемесячно
Методист			

Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Проведение мастер-классов, презентаций, открытых мероприятий с применением современных педагогических технологий. Выступление на мероприятиях методического характера (семинары, педагогический совет, методическое объединение, конференции, форумы) в зависимости от уровня: - школьный - муниципальный, окружной, областной, всероссийский	2 б. 3 б.	ежемесячно
	Результаты участия работника и обучающихся в социально-значимых проектах (в зависимости от уровня): - муниципальный и окружной - областной и всероссийский	2 б. 3 б.	ежемесячно
	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): - муниципальный и окружной - областной и всероссийский	1 б. 2 б.	ежемесячно
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения (в зависимости от уровня): - муниципальный и окружной - областной и всероссийский	1 б 2 б.	ежемесячно
	Разработка и внедрение авторской образовательной программы и/или УМК, обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы	3 б.	ежемесячно
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременный анализ, ведение и сдача отчетной документации и т.д.)	2 б.	ежемесячно
	За качественную организацию досуга детей в каникулярный период	2 б.	ежемесячно
	Использование в профессиональной деятельности инновационных педагогических технологий	2 б.	ежемесячно
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	3 б.	ежемесячно
Педагог дополнительного образования			

Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Проведение мастер-классов, презентаций, открытых мероприятий с применением современных педагогических технологий. Выступление на мероприятиях методического характера (семинары, педагогический совет, методическое объединение, конференции, форумы) в зависимости от уровня: - школьный - муниципальный, окружной, областной, всероссийский	 1 б. 2 б.	ежемесячно
	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): - областной и всероссийский - муниципальный и окружной	 2 б. 1 б.	ежемесячно
	Результаты участия обучающихся в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. в зависимости от уровня (баллы могут суммироваться): - областной и всероссийский - муниципальный и окружной	 2 б. 1 б.	ежемесячно
	Сохранность и стабильность контингента в детском объединении в течение учебного года не менее 90%.	2 б.	ежемесячно
	Разработка и внедрение авторской образовательной программы и/или УМК, обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы	2 б.	ежемесячно
	Транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности в СМИ и педагогических интернет-ресурсах. - на муниципальном уровне - на региональном уровне и выше	 1 б. 2 б.	ежемесячно
	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.	1 б.	ежемесячно
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременный анализ, ведение и сдача отчетной документации и т.д.)	2 б.	ежемесячно
	За качественную организацию досуга детей в каникулярный период	2 б.	ежемесячно
	Участие в инновационной деятельности, реализация проектов, программ, экспериментов.	2 б.	ежемесячно
Педагог-организатор			

Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Проведение мастер-классов, презентаций, открытых мероприятий с применением современных педагогических технологий. Выступление на мероприятиях методического характера (семинары, педагогический совет, методическое объединение, конференции, форумы) в зависимости от уровня: - школьный - муниципальный, окружной, областной, всероссийский	2 б. 3 б.	ежемесячно
	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): муниципальный и окружной, областной и всероссийский	1 б. 2 б.	ежемесячно
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения (в зависимости от уровня): муниципальный и окружной областной и всероссийский	1 б. 2 б.	ежемесячно
	Качественная организация массовых мероприятий с использованием внешних ресурсов (социальные партнеры, библиотеки, архив, музеи и т.д.) и организация досуга детей в каникулярный период	3 б.	ежемесячно
	Результаты участия обучающихся в турнирных формах (конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.) и социально-значимых проектах (в зависимости от уровня): муниципальный и окружной областной и всероссийский	1 б. 2 б.	ежемесячно
	Разработка и внедрение авторской образовательной программы и/или УМК, обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы	2 б.	ежемесячно
	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.	1 б.	ежемесячно
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременный анализ, ведение и сдача отчетной документации и т.д.)	2 б.	ежемесячно
	Использование в профессиональной деятельности инновационных педагогических технологий	2 б.	ежемесячно
Педагог-психолог			

Эффективность обеспечения условий, направленных на сохранение психического, соматического и социального благополучия участников образовательного процесса	Охват учащихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН, «группы риска» различными видами психологической помощи (психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция)	2 б.	ежемесячно
	Внедрение современного ассортимента психолого-педагогических образовательных программ, методического инструментария	2 б.	ежемесячно
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах (в зависимости от уровня): - областной и всероссийский - муниципальный и окружной	 2 б. 1 б.	ежемесячно
	Обобщение и распространение опыта работы по решению актуальных проблем по сохранению психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников (в зависимости от уровня): - областного, всероссийский - муниципальный и окружной	 2 б. 1 б.	ежемесячно
	Оказание консультативной помощи педагогическим работникам, родителям по работе с учащимися, др.	2 б.	ежемесячно
Юрисконсульт			
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Контроль за соблюдением договорной дисциплины по поставкам продукции.	4 б.	Ежемесячно
	Своевременное и качественное проведение закупок товаров, работ, услуг для обеспечения работы Учреждения.	4 б.	Ежемесячно
	Качественная организация документооборота, своевременная подготовка правовой документации, предоставление в различные инстанции.	4 б.	Ежемесячно
Бухгалтер			
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Систематизация и комплектование регистров бухгалтерского учета за отчетный период	4 б.	ежемесячно
	Своевременное и качественное выполнение графика отчетности	4 б.	ежемесячно
	Эффективное использование компьютерных программ для ведения бухгалтерского учета	4 б.	ежемесячно
Секретарь			
Позитивные результаты ведения делопроизводства	Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, предоставление в различные инстанции	4 б.	ежемесячно

	Использование усовершенствованных форм и методов управленческого труда с учетом применения средств электронно-вычислительной техники	4 б.	ежемесячно
Заведующий хозяйством			
Эффективное обеспечение условий, направленных на безопасность участников образовательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории Учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	5 б.	Ежемесячно
	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	5 б.	Ежемесячно
	Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	5 б.	Ежемесячно
	Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда)	5 б.	Ежемесячно
Уборщик служебных помещений			
Позитивные результаты по созданию комфортных условий	Содержание участка в соответствии с санитарными правилами и нормами.	4 б.	ежемесячно
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	4 б.	ежемесячно
Сторож			
Позитивные результаты по созданию комфортных условий	Отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества	4 б.	ежемесячно
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	4 б.	ежемесячно
Вахтер			
Позитивные результаты по созданию комфортных условий	Сохранность имущества обучающихся Учреждения, соблюдение пропускного режима	4 б.	ежемесячно
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, территории	4 б.	ежемесячно

V. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования детей «ДЮСШ».

5.1. Виды стимулирующих выплат. Условия их установления, снижения, отмены.

5.1.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- стимулирующие доплаты;
- премии.

5.1.2 Условия назначения надбавок за эффективность (качество) работы:

- стаж работы в должности не менее шести месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

5.1.3. Условия снижения надбавок за эффективность (качество) работы:

- наличие обоснованной жалобы. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения;

Снижение размера надбавок за эффективность (качество) работы согласуется с комиссией, созданной Управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

5.1.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма обучающихся на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом, с момента получения травмы обучающимся;
- наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Управляющим советом;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений структурного подразделения виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом Учреждения, с момента назначения;
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц структурного подразделения.

5.2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения «ДЮСШ».

5.2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.2.2. Стимулирующий фонд распределяется между различными категориями работников структурного подразделения в следующих пропорциях: не менее 80% - педагогическим работникам, не более 20% - всем остальным работникам.

5.2.3. Размер стимулирующего фонда Учреждения устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области и других нормативно-правовых документов в размере не более 50% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

5.2.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.2.5. Премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения ежемесячно, за квартал, за полугодие, за год и выплачиваются за фактически отработанные дни.

5.2.6. Назначение надбавок за эффективность (качество) работы и стимулирующих доплат согласует Управляющий совет Учреждения ежемесячно.

5.2.7. Надбавки за эффективность (качество) работы назначаются каждому работнику структурного подразделения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику структурного подразделения индивидуально на основе ходатайства заместителей руководителя структурного подразделения.

5.2.8. Оценивание аналитических материалов педагогических работников и деятельности административно-хозяйственного персонала производится в баллах.

Стоимость одного балла педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда педагогических работников}}{\text{Общая сумма баллов, набранных педагогическими работниками}}$$

Стоимость одного балла административно – управленческого и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{\text{Общая сумма стимулирующего фонда административно – управленческого и обслуживающего персонала}}{\text{Общая сумма баллов, набранных административно – управленческим и младшим обслуживающим персоналом}}$$

5.2.9. Материалы по самоанализу деятельности представляются педагогическими работниками заместителю руководителя структурного подразделения.

5.2.10. Заместитель руководителя структурного подразделения:

- проверяет достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;
- подсчитывает количество набранных работниками баллов.

5.2.11. Административно-управленческий, младший обслуживающий персонал представляют администрации структурного подразделения, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности структурного подразделения в срок до 23 числа каждого месяца.

5.2.12. Заместитель руководителя структурного подразделения в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, представляют аналитические материалы, подтверждающие качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной, хозяйственной и финансово-экономической деятельности руководителю структурного подразделения, разрабатывают проект приказа, определяющего размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения, и представляют на утверждение руководителю структурного подразделения в срок до 25 числа каждого месяца.

5.2.13. Руководитель структурного подразделения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование Управляющему совету Учреждения в срок до 26 числа каждого месяца.

5.2.14.Управляющий совет рассматривает представленные материалы в срок до 27 числа каждого месяца и направляет их директору Учреждения.

5.2.15. Директор Учреждения по согласованию с Управляющим советом издаёт приказ в срок до 29 числа каждого месяца.

5.2.16. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки за эффективность (качество) работы - в баллах.

Размер стимулирующих надбавок, устанавливается приказом директора Учреждения на следующий день после заседания Управляющего совета и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

5.3. Надбавки из стимулирующей части фонда работников структурного подразделения «ДЮСШ»

Основание для стимулирующих выплат	Критерий оценивания	Значение по критерию	Период оценивания
Руководитель структурного подразделения			

Эффективность образовательно-воспитательного процесса	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период: – массовые разряды (не менее 10 уч-ся) – 1 разряд: наличие – 5 и более уч-ся – КМС: наличие – 3 и более уч-ся – МС: наличие – 2 и более – МСМК, ЗМС: наличие	1 б. 1 б. 2 б. 2 б. 3 б. 3 б. 4 б. 5 б.	ежемесячно
	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. в сфере дополнительного образования: - на уровне образовательного округа - на уровне области - наличие на всероссийском или международном уровне	3 балла 4 балла 5 балла	ежемесячно
	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения в течение учебного года: - от 80% до 90% - 90% и выше	2 балла 3 балла	ежемесячно
	Доля детей старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения: - от 15% до 25% - от 25% до 35% - 35% и выше	2 балла 3 балла 4 балла	ежемесячно
	Наличие в учреждении детских (молодёжных) объединений или организаций (при наличии локального акта) следующих направлений (баллы могут суммироваться): военно-патриотическое – 1 балл; научно-техническое – 1 балл; туристско-краеведческое – 0,5 балла; художественно-эстетическое – 0,5 балла; экологическое – 0,5 балла; физкультурно-спортивное – 0,5 балла	От 0,5 до 4 баллов	ежемесячно

Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: - на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа - на областном уровне	1 балл 1,5 балла	ежемесячно
	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий в сфере дополнительного образования: - на уровне образовательного округа - на уровне области - на российском и/или международном уровнях	0,5 балла 1 балл 1,5 балла	ежемесячно
	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса в сфере дополнительного образования	2 балла	ежемесячно
Эффективность управленческой деятельности	Наличие действующей программы развития образовательного процесса в сфере дополнительного образования (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения	1 балл	ежемесячно
	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы	1 балл	ежемесячно
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования: - на муниципальном уровне - на региональном уровне и выше	2 балла 3 балла	ежемесячно

	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования (при наличии подтверждающих документов): - на уровне образовательного округа - на региональном уровне и выше	0,5 балла 1 балл	ежемесячно
	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих дополнительные общеобразовательные программы) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: - на уровне образовательного округа - на региональном уровне и выше	1 балл 2 балла	ежемесячно
	Отсутствие обоснованных обращений родителей обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения по поводу конфликтных ситуаций	1 балл	ежемесячно
	Организация и проведение массовых мероприятий в сфере дополнительного образования (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): - на муниципальном уровне – 0,5 балла за каждое - на уровне образовательного округа - 1 балл за каждое	от 0,5 до 2 баллов от 1 до 3 баллов	ежемесячно
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, не связанных с капитальным вложением средств	1 балл	ежемесячно
	Отсутствие травматизма среди детей, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, во время образовательного процесса	1 балл	ежемесячно

Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих дополнительные общеобразовательные программы, квалификационных категорий	1 балл	ежемесячно
	Доля педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, прошедших в течение года обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: - от 30% до 40% - 40 % и более	 0,5 балла 1 балл	ежемесячно
	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: - участие на уровне образовательного округа - наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа - участие на областном уровне - наличие победителей на областном уровне и выше	 0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла	ежемесячно
Заместитель руководителя структурного подразделения			
Эффективность образовательно-воспитательного процесса	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. в сфере дополнительного образования: - на уровне образовательного округа - на уровне области - наличие на всероссийском или международном уровне	 3 балла 4 балла 5 балла	ежемесячно
	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения в течение учебного года: - от 80% до 90% - 90% и выше	 2 балла 3 балла	ежемесячно
	Доля детей старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения: - от 15% до 25% - от 25% до 35% - 35% и выше	 2 балла 3 балла 4 балла	ежемесячно

	Наличие в учреждении детских (молодёжных) объединений или организаций (при наличии локального акта) следующих направлений (баллы могут суммироваться): военно-патриотическое – 1 балл; научно-техническое – 1 балл; туристско-краеведческое – 0,5 балла; художественно-эстетическое – 0,5 балла; экологическое – 0,5 балла; физкультурно-спортивное – 0,5 балла	От 0,5 до 4 баллов	ежемесячно
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: - на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа - на областном уровне	1 балл 1,5 балла	ежемесячно
	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий в сфере дополнительного образования: - на уровне образовательного округа - на уровне области - на российском и/или международном уровнях	0,5 балла 1 балл 1,5 балла	ежемесячно
	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса в сфере дополнительного образования	2 балла	ежемесячно
Эффективность управленческой деятельности	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования: - на муниципальном уровне - на региональном уровне и выше	2 балла 3 балла	ежемесячно

	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования (при наличии подтверждающих документов): - на уровне образовательного округа - на региональном уровне и выше	0,5 балла 1 балл	ежемесячно
	Участие заместителя руководителя структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: - на уровне образовательного округа - на региональном уровне и выше	1 балл 2 балла	ежемесячно
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбере-жение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, не связанных с капитальным вложением средств	1 балл	ежемесячно
	Отсутствие травматизма среди детей, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, во время образовательного процесса	1 балл	ежемесячно
Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих дополнительные общеобразовательные программы, квалификационных категорий	1 балл	ежемесячно
	Доля педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, прошедших в течение года обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: - от 30% до 40% - 40 % и более	0,5 балла 1 балл	ежемесячно

	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: - участие на уровне образовательного округа - наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа - участие на областном уровне - наличие победителей на областном уровне и выше	 0,5 балла 1 балл 1,5 балла 2 балла	ежемесячно
Методист			
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Проведение мастер-классов, презентаций, открытых мероприятий с применением современных педагогических технологий. Выступление на мероприятиях методического характера (семинары, педагогический совет, методическое объединение, конференции, форумы) в зависимости от уровня: - школьный - муниципальный, окружной, областной, всероссийский	 2 б. 3 б.	ежемесячно
	Результаты участия работника и обучающихся в социально-значимых проектах (в зависимости от уровня): - муниципальный и окружной - областной и всероссийский	 2 б. 3 б.	ежемесячно
	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): - муниципальный и окружной - областной и всероссийский	 1 б. 2 б.	ежемесячно
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения (в зависимости от уровня): - муниципальный и окружной - областной и всероссийский	 1 б 2 б.	ежемесячно
	Разработка и внедрение авторской образовательной программы и/или УМК, обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы	3 б.	ежемесячно
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременный анализ, ведение и сдача отчетной документации и т.д.)	2 б.	ежемесячно
	За качественную организацию досуга детей в каникулярный период	2 б.	ежемесячно

	Использование в профессиональной деятельности инновационных педагогических технологий	2 б.	ежемесячно
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	3 б.	ежемесячно
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	3 б.	ежемесячно
Педагог дополнительного образования			
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Проведение мастер-классов, презентаций, открытых мероприятий с применением современных педагогических технологий. Выступление на мероприятиях методического характера (семинары, педагогический совет, методическое объединение, конференции, форумы) в зависимости от уровня: - школьный - муниципальный, окружной, областной, всероссийский	1 б. 2 б.	ежемесячно
	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): - областной и всероссийский - муниципальный и окружной	2 б. 1 б.	ежемесячно
	Результаты участия обучающихся в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. в зависимости от уровня (баллы могут суммироваться): - областной и всероссийский - муниципальный и окружной	2 б. 1 б.	ежемесячно
	Сохранность и стабильность контингента в детском объединении в течение учебного года не менее 90%.	2 б.	ежемесячно
	Разработка и внедрение авторской образовательной программы и/или УМК, обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы	2 б.	ежемесячно
	Транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности в СМИ и педагогических интернет-ресурсах. - на муниципальном уровне - на региональном уровне и выше	1 б. 2 б.	ежемесячно
	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.	1 б.	ежемесячно

	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременный анализ, ведение и сдача отчетной документации и т.д.)	2 б.	ежемесячно
	За качественную организацию досуга детей в каникулярный период	2 б.	ежемесячно
	Участие в инновационной деятельности, реализация проектов, программ, экспериментов.	2 б.	ежемесячно
Заместитель главного бухгалтера			
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	4 б.	ежемесячно
	Контроль за рациональным экономичным использованием материальных и финансовых ресурсов	4 б.	ежемесячно
	Своевременное и качественное выполнение графика отчетности	4 б.	ежемесячно
Специалист по охране труда			
Эффективная организация работы	Контроль за соблюдением требований охраны труда.	4б	ежемесячно
	Отсутствие замечаний по итогам проверок	4б	ежемесячно
Секретарь			
Позитивные результаты ведения делопроизводства	Качественная организация документооборота, своевременная подготовка документов, предоставление в различные инстанции	4 б.	ежемесячно
	Использование усовершенствованных форм и методов управленческого труда с учетом применения средств электронно-вычислительной техники	4 б.	ежемесячно
Уборщик служебных помещений			
Позитивные результаты по созданию комфортных условий	Содержание участка в соответствии с санитарными правилами и нормами.	4 б.	ежемесячно
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях.	4 б.	ежемесячно
Сторож			
Позитивные результаты по созданию	Отсутствие замечаний по сохранности зданий, сооружений, имущества	4 б.	ежемесячно

комфортных условий	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	4 б.	ежемесячно
Медицинская сестра			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Высокий уровень исполнительской дисциплины	4 б.	ежемесячно
	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в частности организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	4 б.	ежемесячно
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания			
Позитивные результаты по созданию комфортных условий	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	4 б.	ежемесячно
	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности в помещениях, на территории	4 б.	ежемесячно
Заведующий хозяйством			
Эффективное обеспечение условий, направленных на безопасность участников образовательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории Учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	4 б.	ежемесячно
	Обеспечение сохранности имущества и инвентаря	4 б.	ежемесячно
	Своевременное и качественное ведение отчетности и документации	4 б.	ежемесячно
	Обеспечение безопасных условий функционирования Учреждения (выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда)	4 б.	ежемесячно

5.4. Стимулирующие доплаты работникам Учреждения.

5.4.1. Работникам Учреждения могут быть выплачены стимулирующие доплаты за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

5.4.2. В Учреждении могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

- заместителям директора по УВР, руководителям структурных подразделений, филиалов, заведующим структурных подразделений, заместителям заведующих структурных подразделений, педагогическим работникам за работу по организации результативного участия школы, структурных подразделений, филиалов, обучающихся муниципальных,

окружных, региональных,всероссийских мероприятиях – не более 5000 рублей;
- заместителям директора по УВР, руководителям структурных подразделений, филиалов, заведующему структурного подразделения, заместителям заведующего структурного подразделения, заместителю руководителя структурного подразделения за высокое качество руководства – не более 3000 рублей;
- заместителям директора по УВР, руководителям структурных подразделений, филиалов, заведующему структурного подразделения, педагогическим работникам за высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны труда и безопасности образовательного процесса – не более 5000 рублей;
- руководителям структурных подразделений, филиалов, заведующему структурного подразделения, заместителям заведующего структурного подразделения, главному бухгалтеру за качественную подготовку форм государственного статистического наблюдения - не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество руководства научным обществом обучающихся, творческими и профессиональными объединениями педагогических работников – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество исполнения обязанностей работников оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, творческих групп – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество организации и проведения спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – не более 5000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество организации проведения культурно-массовых мероприятий – не более 4000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество организации военно-патриотической деятельности – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за оперативность и высокое качество материалов, представляемых на школьном сайте, сайтах сети Интернет – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за высокий уровень в окружном рейтинге школ по государственной итоговой аттестации 9-х, 11-х классов – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам, дежурным по школе за высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности обучающихся во время образовательного процесса – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество использования в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за создание динамичной предметно-пространственной среды – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за эффективное использование современных

образовательных технологий в образовательной деятельности в соответствии с ФГОС – не более 3000 рублей;
- педагогическим работникам за высокое качество заведования пришкольным участком – не более 3000 рублей;
- за поддержку молодых педагогических работников течение первых трех лет преподавательской работы – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за подготовку учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов – не более 2000 рублей;
- педагогическим работникам за систематическую индивидуальную работу о по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности (наставничество) не более 2000 рублей.

5.4.3.Административно-управленческому и младшему обслуживающему персоналу:
- за интенсивность использования компьютерной техники и различного программного обеспечения – не более 2000 рублей;
- за высокое качество материалов, предоставляемых на сайтах в Интернете – не более 2000 рублей;
- по результатам подготовки Учреждения к началу учебного года – не более 3000 рублей;
- по результатам смотра по охране труда – не более 3000 рублей.
-за высокое качество выполнения работы по обеспечению охраны труда и безопасности образовательного процесса –не более 5000 рублей

5.4.4. В Учреждении могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных Учреждением на учебный год.

5.5. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала Учреждения

5.5.1. Работникам Учреждения может быть выплачена премия за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

5.5.2. Премирование работников может производиться:
- по результатам их работы за месяц, за учебную четверть, за квартал, за полугодие, за год.

5.5.3. Размер премии устанавливается приказом директора Учреждения.

5.5.4. Основными показателями премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала, младшего обслуживающего персонала Учреждения являются:
- своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией -не более 3000 рублей;
- высокие производственные достижения - не более 10000 рублей;
- за высокий профессиональный уровень и творческий подход к работе – не более 5000 рублей;
- активное, своевременное и качественное выполнение работником

обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей - не более 3000 рублей;

- разработка и реализация инициативных управленческих решений - не более 2000 рублей;
- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда - не более 5000 рублей;
- качественное выполнение обязанностей отсутствующего работника - не более 3000 рублей;

5.5.5. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения, либо отдельным работникам.

5.5.6. Педагогические работники Учреждения, административно-управленческий и младший обслуживающий персонал могут быть премированы с учётом их трудового вклада за фактически отработанное время.

5.5.8. Порядок премирования педагогических работников, административно-управленческого, младшего обслуживающего персонала Учреждения определяется директором и оформляется приказом.

5.5.9. Порядок премирования руководителя Учреждения определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области