

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного  
комитета МБОУ ДО «Ленинский  
ДЮЦ»

 А.А.Кривчикова



УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ ДО «Ленинский  
ДЮЦ»

 (Паршева И.Г.)

приказ от « 30 » августа 2019 № 3491

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам  
муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования «Ленинский детско-юношеский центр»  
Ленинского муниципального района Волгоградской области.**

### І. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано на основании постановления администрации Ленинского муниципального района от 05. 09.2018 г. № 533 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных муниципальных организаций, подведомственных отделу образования администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников и их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты.

1.2. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу могут устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
  - а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;
  - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
  - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;
  - б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 30 процентов;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты:
  - а) премия по итогам работы (за квартал, год);
  - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
  - в) единовременная премия;
- 5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
  - б) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

1.3. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

1.4. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 1, 2 п. 1.2. настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

1.5. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого педагогического работника учреждения (кроме руководителя) устанавливается на основании приказа директора учреждения.

1.7. Размеры выплат педагогическим работникам учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех педагогических работников, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей (приложение №1 к настоящему Положению).

1.8. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников ведется с участием профсоюзного комитета учреждения, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

1.9. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников учреждения на 1 сентября текущего учебного года производится подсчет баллов за предыдущий учебный год по всем показателям (критериям).

1.10. Распределение стимулирующей части осуществляется комиссией, состоящей из директора учреждения, методиста, председателя профкома (или лица его заменяющего).

1.11. Набранные баллы анализируются методистом по УВР. В случае несовпадения баллов самооценки с баллами выставленными администрацией, расхождения фиксируются для последующего обсуждения на заседании комиссии по распределению стимулирующей части.

1.12. Итоговые баллы суммируются по всем педагогическим работникам ДЮЦ. Общий фонд стимулирования делится на сумму баллов и определяется денежная сумма, приходящаяся на один балл.

1.13. Стимулирование в денежном выражении определяется умножением баллов работника на денежную сумму, приходящуюся на 1 балл.

1.14. Работники учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

1.15. С момента опубликования (ознакомления) оценочного листа в течение 3 дней педагогические работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления педагогическим работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции педагогических работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

1.16. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления педагогического работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления педагогического работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

1.17. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

## **2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организаций**

2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают:

а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;

2.2. Надбавка за интенсивность.

- за востребованность деткого объединения (группы);

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе за ненормированный рабочий день).

Критерии и показатели эффективности деятельности, позволяющие оценить интенсивность работы конкретного работника, определяются сроком

не более одного года на основании приложения 1.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Конкретные показатели, устанавливающие персональный повышающий коэффициент, приведены в приложении 2.

### **3. Выплаты за качество выполняемых работ**

3.1. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

- а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;
- б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов;
- в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 30 процентов;

3.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

Конкретные показатели позволяющие оценить качество выполняемой работы приведены в приложении 3.

3.3. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам к окладу (должностному окладу), ставке в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

3.4. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 7000 рублей по основной работе и

работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Народный", - до 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки, "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

#### **4. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж**

4.1. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процента;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;
- свыше 15 лет - 10 процентов.

4.2. Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.3. Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

## **5. Премииальные выплаты**

5.1. Премииальные выплаты включают в себя:

- а) премия по итогам работы (за квартал, год);
- б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- в) единовременная премия;

5.2. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

Показатели премирования приведены в приложении 4 к настоящему положению.

Набранные баллы по показателям премирования анализируются директором учреждения, его заместителями и суммируются по педагогическим работникам учреждения отдельно по хозяйственно-техническим работникам отдельно. Общий премиальный фонд по каждой категории работников делится на сумму баллов, после чего определяется денежная сумма, приходящаяся на один балл. Премирование в денежном выражении определяется умножением баллов работника на денежную сумму, приходящуюся на 1 балл.

Премия заместителю директора определяется руководителем единолично, по итогам работы учреждения в целом и выплачивается из фонда экономии заработной платы административного и прочего персонала.

Премия по итогам работы выплачивается из фонда экономии заработной платы педагогического персонала отдельно, административного и прочего персонала отдельно.

5.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ из фонда экономии заработной платы.

5.4. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

## **6. Ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам**

Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном законом Волгоградской области от 26.11.2004 № 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон № 964-ОД).

## Критерии и показатели интенсивности деятельности (до 100%)

**1. Показатели результативности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования для стимулирующих выплат за «интенсивность и высокие результаты».**

Эффективность учебно-воспитательной работы			
показатель			баллы
1.1	Востребованность детского объединения (группы)	Сохранность контингента (оценивается ежемесячно по состоянию показателей на конец месяца, за который проводится выплата)	70  <i>Количество баллов определяется по формуле:</i> $\text{Балл} = \frac{gr1 \times B1 + gr2 + B2 + \dots}{Gr1 + gr2 + \dots + gr}$ <i>где</i> gr1 - число часов учебной нагрузки, приходящейся на i-е детское объединение (группу) в неделю (месяц) B1 - количество баллов, определяемое для показателя эффективности применительно к i-й группе по формуле: <i>В случае, если укомплектованность группы на момент оценки ниже 60% от ее максимальной наполняемости – 0</i> <i>В случае, если укомплектованность группы на момент оценки выше 60% от ее максимальной наполняемости по формуле:</i> $B1 = \frac{\% \text{ укомплектованности} - 60}{40} \times \text{макс. балл}$
1.2.	Наличие и реализация сертифицированной дополнительной общеобразовательной программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 дополнительная общеобразовательная программа</li> <li>• 2 и более дополнительных общеобразовательных программ</li> </ul>	8
			12
1.2	Наличие и реализация дополнительной общеобразовательной программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 дополнительная общеобразовательная программа</li> <li>• 2 и более дополнительных общеобразовательных программ</li> </ul>	1
			3
1.3	Уровень освоения образовательной программы (по итогам стартового, промежуточного, итогового контроля обучающихся).	Доля обучающихся, освоивших программу: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Высокий уровень (81%-100%)</li> <li>• Средний уровень (51%-80%)</li> </ul>	5
			2
1.4	Участие и результативность коллектива (воспитанников) в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Международный</li> <li>• Всероссийский</li> <li>• Региональный (областной)</li> </ul>	4
			2
			1
			Баллы суммируются
Максимальная оценка			100

## 2.

**2. Показатели эффективности и результативности профессиональной деятельности педагога – организатора для стимулирующих выплат за «интенсивность и высокие результаты»**

1.		Эффективность подготовки, организации и проведения массовых мероприятий	
			Баллы
1.1	Методическое обеспечение массового мероприятия	Оформленные пакеты документов (план подготовки, положение, сценарий, аналитические материалы о проведении мероприятия, регистрационные листы, фоно, видео и фототека и др.) За одно мероприятие 0,3	30
1.2.	Самостоятельно созданный продукт	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Программа (Проект)</li> <li>• Положение</li> <li>• Самостоятельно созданный сценарий, реквизит, декорации, костюмы и др.</li> <li>• Аналитические материалы по итогам</li> </ul>	5 3 2 1 Баллы Суммируются (не более 10)
1.3.	Интенсивность организации мероприятий (организационное сопровождение)	1. Кол-во: 1-4	5
		5-10	10
		От 10 и выше	30
		2. Уровень: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Областной (2)</li> <li>• Районный (0,5)</li> <li>• Городской (0,2)</li> <li>• Учреждение (0,1)</li> </ul>	4 3 1 0,3
		3. Охват участников: 10-50 чел. 50-150 чел. Более 150 чел.	1 3 5
1.4	Ведущий мероприятия	1. Уровень: Районный Городской	0,2 0,1
		2. Кол-во 1-3 4 и более	1 3
2.		<b>Информационная работа и связи с общественностью</b>	
			Баллы
2.1.	подготовка и размещение информации о проектах, мероприятиях учреждения в СМИ	за каждый информационный материал-  <i>оценивается по количеству подготовленных информационных материалов (подтверждение: ксерокопии для печатных СМИ, скриншот для интернет – материалов)</i>	0,2 (не более 3)
2.2.	Оформление информационных стендов и уголков по профилю деятельности	0-5	5
Максимальная оценка по пункту			<b>100</b>

**3. Показатели результативности профессиональной деятельности социального педагога для стимулирующих выплат за «интенсивность и высокие результаты».**

1.		Эффективность методического обеспечения образовательного процесса	
			Баллы
1.1	Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогов)	Менее 20 % От 20% до 80% Более 80%	10 20 50
1.2	Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий	Нет Есть	0 15
1.3.	Взаимодействие с родителями воспитанниками	Нет Есть	0 15
1.4	Взаимодействие с ветеранскими и общественными организациями	Нет Есть	0 20
Максимальная оценка по пункту			100

**4. Показатели эффективности и результативности профессиональной деятельности методиста (педагога-организатора) - руководителя музея для стимулирующих выплат за «интенсивность и высокие результаты».**

<b>Показатель</b>		<b>Баллы</b>	
1.1.1	Посещаемость музея в уч.год, в том числе: - внутренние посетители (воспитанники ДЮЦ, родители, коллеги) и - внешние (гости ДЮЦ: взрослые, дети).	До 50 человек От 50-70 От 70 до 100 100 и более	5 10 15 20
1.1.2	Количество мероприятий, организованных музеем (руководителем музея) по утвержденному плану и дополнительно: - в помещении музея - за его пределами (круглые столы, семинары и т.п.).	Мероприятие в музее (экскурсия, классный час, мастер-класс для учащихся) 0,5 балл (1группа)  Круглый стол/семинар, мастер-класс 0,5 за 1 мероприятие, но не более 3	20  4
1.1.3.	Количество мероприятий, в которых принял участие музей (актив музея)	4 балла 1 мероприятие, но не более 20	20
1.1.4	Количество проектно-исследовательских работ учащихся: · индивидуальных; · коллективных.	Индивидуальный- 10  Коллективный - 8	10
<b>1.2</b>	<b>Информационная работа и связи с общественностью</b>		
1.2.1.	обеспечение взаимодействия со сторонними организациями, учреждениями, ведомствами: - привлечение партнеров;  - привлечение экспертов	количество привлеченных организаций/  1 -  свыше 1 -  физических лиц:  от 1 до 5 человек -  от 6 до 10 человек –  от 10 и более человек –  *подтверждение: соглашение, договор, служебная записка	1  2  1  2  3  5
1.2.2.	подготовка и размещение информации о проектах,	за каждый информационный материал- 1 (не более 10)	10

	мероприятиях учреждения в СМИ		
		<i>оценивается по количеству подготовленных информационных материалов (подтверждение: ксерокопии для печатных СМИ, скриншот для интернет – материалов)</i>	
1.2.3.	Оформление информационных стендов и уголков по профилю деятельности	1-10	10
Максимальная оценка по пункту			<b>100</b>

**5. Показатели эффективности и результативности профессиональной деятельности методиста по учебно-воспитательной работе для стимулирующих выплат за «интенсивность и высокие результаты».**

Показатель			Баллы
1	Сохранность контингента обучающихся	Сохранность 100 % и более 90% и менее	10 2
2	Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам	Да Нет	8 0
3	Наличие аналитических и отчетных материалов (рейтинг участия в конкурсах, фестивалях, выставках и др. (не ниже муниципального уровня)	Да Нет	8 0
4.	Реализация педагогами дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы	100 % - 80% и менее -	4 2
5	Методическое руководство: организация индивидуального сопровождения педагогов-участников профессиональных конкурсов	Да – Нет -	10 0
6	Прохождение педагогами учреждения курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями) не реже 1 раза в 3 года	Да Нет	7 0

7	Методическое руководство: организация индивидуального сопровождения аттестующихся педагогов	Да – Нет -	7 0
8	Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках проведения мастер-классов, семинаров, конференций и т. П.	1-2 3 и более	6 3
9	Наличие программы по саморазвитию у педагогов-организаторов и методистов	Да (100%) Нет (менее 50%)	5 2
10	Наличие педагогов-участников профессиональных конкурсов не ниже муниципального уровня	Да Нет	10 0
<b>2</b>	<b>Информационная работа и связи с общественностью</b>		
2.1.	подготовка и размещение информации о проектах, мероприятиях учреждения в СМИ	за каждый информационный материал- 1 (не более 10)  <i>оценивается по количеству подготовленных информационных материалов (подтверждение: ксерокопии для печатных СМИ, скриншот для интернет – материалов)</i>	10
2.2.	Оформление информационных стендов и уголков по профилю деятельности	1-15	15
Максимальная оценка по пункту			<b>100</b>

**Показатели, устанавливающие персональный повышающий коэффициент (до 100%)**

№	Показатель	баллы
1	Является координатором учебно-воспитательной работы (учебной, воспитательной)	50
2	Является руководителем летнего оздоровительного лагеря	10
3	Является координатором направления работы учреждения	25
4	Входит в состав жюри районных конкурсов и олимпиад	15
5	Является оператором СГО учреждения	25
6	Является администратором официального сайта организации	25
7	Является ответственным лицом за обслуживание электронно-вычислительной техники	25
8	Является ответственным лицом за обслуживание звуковой аппаратуры	25
9	Является ответственным лицом за протоколы педагогического совета, совещаний при директоре	15
10	Является ответственным лицом за ведение протоколов методического совета	5
12	Является ответственным лицом за ведение документации по кадрам	15
13	Является ответственным лицом за ведение воинского учета	5
14	Является ответственным за противопожарные мероприятия	15
15	Является ответственным лицом за организацию охраны труда в учреждении	15
16	Является ответственным лицом за учет и хранение концертных и театральных костюмов	15
17	Является ответственным лицом за ведение документации и работе в системе «Навигатор» по персонифицированному дополнительному образованию детей	60
18	Является наставником у молодого специалиста	5

**Показатели, позволяющие оценить качество выполняемой работы  
(до 50%)**

Показатель			Баллы
1.	Способность устанавливать и поддерживать деловые взаимоотношения	- низкая (деловые контакты не выходят за рамки учреждения);	1
		- средняя (деловые контакты не выходят за рамки учреждения, налаживание внешних деловых взаимоотношений осуществляется с трудом);	3
		- высокая (спектр деловых контактов чрезвычайно широк, указанные взаимоотношения устанавливаются легко и поддерживаются в течение долгого времени)	5
2.	Интенсивность работы	- низкая (работа выполняется крайне медленно);	0
		- средняя (работа выполняется в нормальном режиме);	5
		- высокая (одновременно выполняется несколько разнородных видов работ)	7
3.	Инновационность в работе	- низкая (инновационные решения не генерируются)	0
		- средняя (инновационные решения генерируются, но реализуются ограниченно)	2
		- высокая (инновационные решения генерируются и реализуются в большом объеме)	3
4	Отсутствие за отчетный период замечаний и дисциплинарных взысканий	- замечания и дисциплинарные взыскания отсутствуют;  - наличие замечаний и дисциплинарных взысканий (на основе протоколов собраний коллектива, совещаний, приказов)	1  Минус 3
5	Своевременность выполнения работ в соответствии с должностными обязанностями	- порученная работа, как правило, выполняется несвоевременно;	0
		- порученная работа выполняется своевременно, но при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя;	1
		- отдельные поручения выполняются несвоевременно;	2
		- порученная работа всегда выполняется	5

		своевременно	
6	Качество выполненных работ	- выполненная работа, как правило, требует значительной доработки и правок;	2
		- выполненная работа, как правило, требует незначительной доработки и правок	5
		- выполненная работа, как правило, не требует доработки и правок	7
7.	Использование в процессе работы методов планирования	- навыки планирования отсутствуют;	0
		- планирование работы осуществляется при постоянном контроле и необходимой помощи со стороны руководителя;	2
		- планирование работы осуществляется преимущественно самостоятельно на основе комплексного анализа ситуации и точного определения приоритетов деятельности на определенную перспективу	4
8.	Мониторинг эффективности работы сотрудников	50-80% выполнения плана	0
		до 100 % выполнения плана	1
		свыше 100 % выполнения плана	2
		оценивается по выполнению индивидуальных планов работы сотрудников (отчет об исполнении плана)	
9	наличие положительных отзывов, материалов в печатных изданиях о проведенных мероприятиях или реализуемых проектах от сторонних организаций	материал в средствах массовой информации (0,1 за каждый материал)–	1
		материал в Интернете (0,2 за каждый материал)–	2
		благодарственное письмо (0,3 за каждое)–	3
		<i>*подтверждение: письмо, диплом, копия материала из средств массовой информации</i>	
<b>2</b>	<b>Результативность участия в профессиональных конкурсах, учредителями которых являются официальные органы власти</b>		
2.1	Участие в районных профессиональных конкурсах (учитывается каждый конкурс)		2
2.2	Призер районных профессиональных конкурсов (учитывается каждый конкурс)		5
2.3	Участие в областных профессиональных конкурсах (учитывается каждый конкурс)		5
2.4	Призер областных профессиональных конкурсов (учитывается каждый конкурс)		10
		Итого	50

## Показатели премирования педагогических работников ОУ

№ п/п	Показатели	Максимальный балл
1	За проведение занятий высокого качества и достижение обучающимися высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом	5
2	За высокую мотивацию обучающихся к изучению предмета (не менее 50% учащихся от числа школьников, обучаемых данным учителем, разработали проект или провели исследование по данному предмету)	3
3	За подготовку призеров научно-практических конференций, конкурсов, или призеров спортивных соревнований, олимпиад, спартакиад, эстафет:	
	• Уровня учреждения;	3
	• муниципального уровня;	10
	• регионального и всероссийского уровней;	20
4	За активное участие в инновационной деятельности образовательного учреждения, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	10
5	За активное использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и воспитательной работе	5
6	За активное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, высокое качество подготовки и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические мероприятия о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.), профилактике вредных привычек	5
7	За участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях), проведение открытых занятий и мероприятий.	5
8	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у обучающихся, родителей, общественности.	5
9	За высокий уровень решения конфликтных ситуаций, снижение частоты обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	5
10	За высокую результативность труда методистам, социальным педагогам и т.д.	5
12	За высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся	5
13	За высокий уровень организации работы с родителями (по результатам мониторинга)	5
14	За результативность деятельности детского самоуправления, соответствующего различным направлениям деятельности детской организации	5
15	За высокие результаты районных конкурсах, соревнованиях	5
16	За высокие результаты в областных конкурсах, соревнованиях	
17	За обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в учебном кабинете	5
18	За качественную подготовку к приему организации к новому учебному году	5

20	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	5
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

### **Показатели премирования хозяйственно-технических работников ОУ**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Максимальный балл</b>
1	За высокую результативность работы, качество работы, напряженность труда, за участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении, в том числе во внерабочее время.	10
2	За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	10
3	За расширение функциональных обязанностей, не входящий в круг должностных обязанностей работника	10
4	За обеспечение санитарно-гигиенических условий (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций)	10
5	За качественную подготовку к приему организации к новому учебному году	10
6	За качественную подготовку к отопительному сезону	10