

Принято на общем собрании работников

Председатель собрания

Л.Б. Синельникова

Протокол № 2 от «09» 09 2016г.

Утверждаю

Директор МАУДО «Детская школа искусств»

Е.В. Стоян

Приказ № 37 от «09» 09 2016г.



Положение

о системе оплаты труда работников

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования

«Детская школа искусств»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МАУДО «Детская школа искусств», устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.2. Правовым основанием введения в школе данной системы оплаты труда являются ст. 29, 41 Закона РФ «Об образовании», глава 52, ст. 144, 333 Трудового кодекса Российской Федерации в ред. Федерального закона от 30.06.06 № 90-ФЗ, Постановление Правительства РФ от 03.04.03 № 191, Закона Тульской области об образовании от 30.09.2013 №1989 –ЗТО, Положение о порядке и условиях оплаты труда работникам МАУДО «Детская школа искусств» от 01.09.2016 г.

1.3. Система оплаты труда работников МАУДО «Детская школа искусств» устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами (контрактами), соглашениями и другими локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тульской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органа местного самоуправления города Щекино.

1.4. Заработная плата работников школы не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда МАУДО «Детская школа искусств» (ΦOT) осуществляется в пределах объема средств, утвержденных сметой на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования, утверждаемого ежегодно муниципальным образованием Щекинский район на одного обучаемого в год, исходя из размера утверждённого норматива на оплату труда и численности обучающихся по состоянию на начало предыдущего учебного года с учётом повышающих коэффициентов.

2.2. Школа самостоятельно определяет и дважды в год (на 1 января и на 1 сентября текущего финансового года) закрепляет в локальных нормативных правовых актах «Порядок распределения фонда оплаты труда и стимулирования работников МАУДО «Детская школа искусств», «Порядок распределения стимулирующего фонда»:

- формирование фонда оплаты труда МАУДО «Детская школа искусств» (ΦOT);
- соотношение базовой и стимулирующей частей вышеперечисленных фондов оплаты труда;
- соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и иных работников предусмотренных штатными единицами МАУДО «Детская школа искусств»;
- соотношение общей и специальной частей внутри базовой части фонда оплаты труда;
- порядок распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- соотношение долей ежемесячных доплат и надбавок и разовых поощрительных выплат стимулирующего фонда оплаты труда школы;
- размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, а также размер базовой единицы для определения должностных окладов работников школы, предусмотренных штатными единицами.

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части ($\Phi OT_б$) и стимулирующей части (ΦOT_{cm}). Доля базовой части ($\Phi OT_б$) и стимулирующей части (ΦOT_{cm}) определяется и утверждается директором школы на текущий финансовый год. Доля стимулирующей части должна составлять не менее 10% и не более 40% фонда оплаты труда МАУДО «Детская школа искусств».

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда ($\Phi OT_б$) обеспечивает гарантированную заработную плату работников школы на указанный период, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (педагоги дополнительного образования, концертмейстеры);
- иные категории педагогических работников (педагог – организатор, методист и др.);
- административно-управленческий персонал школы (директор, его заместители, руководители структурных подразделений, художественный руководитель, главный бухгалтер);
- учебно-вспомогательный персонал школы (бухгалтер, руководитель музыкальной частью, секретарь, техники и др.);
- младший обслуживающий персонал школы (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник, сторож и др.)

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда (ΦOT_6) состоит из доли фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ΦOT_{nn}) и доли фонда для оплаты труда иных категорий работников школы согласно утверждённых на текущий финансовый год штатных единиц (ΦOT_{um}).

2.5. Доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ΦOT_{nn}), устанавливается в объёме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

2.7. Доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ΦOT_{um}) устанавливается в объёме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.8. Экономия по всем долям фонда заработной платы работников школы автоматически пополняет стимулирующий фонд и распределяется в установленном порядке.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС (ΦOT_{nn})

3.1. Доля базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс (ΦOT_{nn}), состоит из общей части (ΦOT_o) и специальной части (ΦOT_{cn}).

3.2. *Общая часть* доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ΦOT_o), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, учебной нагрузки педагога в соответствии с учебным, планом и численности учащихся в классе с учетом квалификационной категории педагога, а также повышающего персонального коэффициента.

3.4. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ДО_v = C_{mn} \times H \times T \times K \times A,$$

где:

$ДО_v$ - оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C_{mn} - расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

H - количество обучающихся по предмету в группах;

T - количество часов по предмету в месяц в каждой группе (по учебному плану);

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

K – персональный коэффициент.

3.5. В случае если педагог ведет несколько предметов или его нагрузка по учебному плану в разных группах не одинакова, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО_v = C_{mn} \times (H_1 \times T_1 \times K_1 + H_2 \times T_2 \times K_2 + \dots + H_n \times T_n \times K_n) \times A$$

3.6. *Специальная часть* доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников ($ФОТ_{сн}$), непосредственно осуществляющих учебный процесс обеспечивает:

• 3.6.1. осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами;

3.6.2. осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором и иными локальными правовыми актами школы:

• за заведование кабинетом.

3.7. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость. Аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя следующие виды работ:

- проведение занятий и подготовку к ним;
- оформление журнала и ведение документов диагностики освоения дополнительной образовательной программы обучающимися;
- индивидуальные консультации обучающихся и их родителей, участие в родительских собраниях;
- организацию внеклассной работы по предмету;
- методическую работу;

- иные формы работы с обучающимися и их родителями (законными представителями).

4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ШТАТНЫМИ ЕДИНИЦАМИ ШКОЛЫ ($\Phi OT_{шт}$)

4.1. Штатные единицы МАУДО «Детская школа искусств» устанавливаются и утверждаются Директором в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников ежегодно в январе и сентябре текущего финансового года.

4.2. Доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами школы, определяется ежегодно на текущий финансовый год и распределяется по следующей формуле:

$$\Phi OT_{шт} = \Phi OT_{инр} + \Phi OT_{ауп} + \Phi OT_{всп} + \Phi OT_{мон} + \Phi OT_{спц}$$

где:

$\Phi OT_{шт}$ - доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами;

$\Phi OT_{инр}$ - доля фонда для оплаты труда *иных педагогических работников* (педагог-организатор, методист), обеспечивающих бесперебойное выполнение образовательной программы школы:

- организацию творческой и сопровождение проектной деятельности обучающихся;
- организацию социальной практики обучающихся, профессиональных и профильных проб;
- деятельность по здоровьесбережению;
- педагогическое сопровождение индивидуальных образовательных траекторий;
- другие направления внеклассной и внешкольной воспитательной работы.

$\Phi OT_{ауп}$ - доля фонда для оплаты труда *административно-управленческого персонала* (директор, заместитель директора, главный бухгалтер);

$\Phi OT_{всп}$ - доля фонда для оплаты труда *учебно-вспомогательного персонала* (бухгалтер, руководитель музыкальной части, техники, секретарь);

$\Phi OT_{мон}$ - доля фонда для оплаты труда *младшего обслуживающего персонала* (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений и др.);

$\Phi OT_{спц}$ - *специальная часть* доли базовой части фонда для оплаты труда работников ($\Phi OT_{шт}$), предусмотренных штатными единицами для осуществления выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами.

4.3. Должностной оклад педагога дополнительного образования рассчитывается по формуле:

$$ДО_{ndo} = C_{md} \times (H_{do1} \times T_{do1} + H_{do2} \times T_{do2} + \dots + H_{don} \times T_{don}) \times A,$$

где:

$ДО_{ndo}$ - должностной оклад педагога дополнительного образования;

C_{md} - стоимость бюджетной дополнительной образовательной услуги;

H_{do} - количество учащихся, занимающихся в каждой группе кружка, клуба, творческого объединения;

T_{do} - количество часов учебной нагрузки педагога дополнительного образования на каждую группу;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

4.4. Стоимость бюджетной дополнительной образовательной услуги (C_{td}) в школе рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{td} = \Phi OT_{npe} / (H_n \times T_n \times 4),$$

где:

C_{td} - стоимость бюджетной дополнительной образовательной услуги;

ΦOT_{npe} - общая часть доли базовой части фонда для оплаты труда педагогов дополнительного образования за один месяц предыдущего периода;

H_n — нормативное общее количество учащихся в бюджетных группах дополнительного образования школы;

T_n - нормативное общее количество часов дополнительного образования согласно учебного плана дополнительного образования школы;

4 - количество недель в месяц.

4.5. Размеры должностных окладов работников, предусмотренных штатными единицами школы, устанавливаются в пределах соответствующей доли фонда и учитывают трудовой вклад работника в обеспечение условий для реализации образовательной программы школы по формуле:

$$ДО_{uimp} = E \times I$$

где:

$ДО_{uimp}$ - должностной оклад штатного работника;

E - базовая единица, устанавливаемая Положением о порядке и условиях оплаты труда в АМОУ ДОД «Детская школа искусства»;

I – сумма коэффициентов для данной должности.

4.6. Коэффициент изменения (превышения или уменьшения) показателей нормирования труда и расширения (или сужения) зоны обслуживания определяется исходя из количества утверждённых на должность штатных единиц.

4.7. Размер должностного оклада, а также порядок и условия труда директора школы устанавливается учредителем на основании трудового договора и соглашений к нему.

5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА (ΦOT_{cm})

5.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы, а также на привлечение и закрепление в Школе искусств высококвалифицированных специалистов современного уровня.

5.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется на текущий финансовый год и распределяется по следующей формуле:

$$\Phi OT_{cm} = \Phi OT_{наг} + \Phi OT_{экс} + \Phi OT_{прем},$$

где:

ΦOT_{cm} - стимулирующая часть фонда оплаты труда;

$\Phi OT_{наг}$ - доля стимулирующей части фонда оплаты труда для *ежемесячных доплат* за государственные и отраслевые награды и почетные звания, а также *разовых выплат* по случаю юбилеев работника;

$\Phi OT_{надб}$ - доля стимулирующей части фонда оплаты труда для *ежемесячных, ежеквартальных, ежегодных надбавок*:

- за участие в инновационной и опытно-экспериментальной деятельности;
- за индивидуализацию и вариативность образовательного процесса в работе с одаренными и слабоуспевающими детьми;
- за обеспечение современного качества общего образования;
- за вариативность методов и форм воспитательной работы;
- за высокую исполнительскую дисциплину.

$\Phi OT_{прем}$ - доля стимулирующей части фонда оплаты труда для *разовых поощрительных выплат* за качество выполняемой работы по результатам труда; выполнение срочных, сложных работ; материальная помощь сотрудникам.

5.3. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников школы, определяются в локальных правовых актах школы и коллективных договорах.

5.4. Основанием для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников школы являются:

- обеспечение современного качества образования (результативности и эффективности образовательного процесса);
- сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса;

- обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы;
- обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса;
- высокая исполнительская дисциплина.

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности руководителей структурными подразделениями
(в баллах)**

Основание для премирования	Источник информации	Методика расчета показателя	Кол-во баллов	Примечание
1	2	3	4	5
1. Подтверждение и улучшение качественных показателей обученности на отделении	Сравнительный анализ	Позитивная динамика обученности, стабильность результатов	До 3	Месяц, квартал, полугодие, год
2. Подтверждение и улучшение качественных показателей сохранности контингента на отделении	Сравнительный анализ	Стабильность результатов	До 3	
3. Участие в конкурсах муниципального, районного, регионального, областного, всероссийского, международного уровня	Сравнительный анализ	Подготовка участников, призеров, победителей	До 3	
4. Участие в исследовательской деятельности	Аналитическая информация зам. директора по УВР	Анализ деятельности по указанным программам	До 3	
5. Индивидуальная работа с одарёнными детьми и слабоуспевающими детьми	Аналитическая информация зам. директора по УВР	Аналитическая справка	До 3	
6. Высокий уровень исполни-	Аналитическая	Своевременное	До 3	

тельской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.) Соблюдение внутреннего трудового распорядка	информация зам. директора по УВР	выполнение и образцовое ведение документации		
7.Взаимозаменяемость.	Аналитическая информация		До 3	
8.Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (экскурсии, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	Аналитическая информация	Активность участия	До 3	
9.Пополнение методической копилки школы	Аналитическая информация	Аналитическая справка	До 3	
10.Высокий уровень использования информационно – коммуникационных ресурсов Школы искусств, отсутствие порчи школьного имущества	Аналитическая информация	Аналитическая справка	До 3	
11.Высокий уровень организации работы по соблюдению Устава школы	Аналитическая информация	Отсутствие замечаний участников образовательного процесса	До 3	
12.Высокий уровень организации пленэрных занятий	Аналитическая информация	Анализ прохождения	До 3	
13. Активное участие в общешкольных мероприятиях: семинарах, конференциях, совещаниях, педсоветах	Аналитическая информация	Протоколы совещаний педсоветов, программы семинаров,	До 3	

		конференций		
--	--	-------------	--	--

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-организатора (в баллах)

№ п/п	Критерий	Кол-во баллов	Наименование показателя	Способ определения	Периодичность
1	Работа по профилактике нарко- и алкогольной зависимости, табакокурения	До 3	Проведение профилактических бесед с привлечением специалистов. Консультации с родителями. Открытые мероприятия	По количеству и объему проведенной работы	Месяц, квартал, полугодие, год
2	Охват обучающихся к работам в ДОО «Родники творчества»	До 3	Положительная динамика охвата	Отношение количества детей, занятых в ДОО к их общему количеству	
3	Профилактика девиантного поведения	До 3	Отсутствие правонарушений	Общее количество правонарушений	
4	Внешняя оценка деятельности родителями	До 3	Результаты опроса родителей	По количеству жалоб и конфликтов	
5	Организация работы по оздоровлению детей в летний период	До 3	Положительная динамика охвата детей оздоровительными лагерями в летний период	Отношение количества обучающихся, охваченных оздоровительной работой, к общему количеству обучающихся	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учебно-вспомогательного персонала

Делопроизводитель Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений Образцовое ведение архивной документации Создание банка данных, необходимого для работы, и эффективное его использование Образцовое оформление и ведение личных дел обучающихся и сотрудников школы, трудовых книжек Ведение документации по ТБ и охране труда За взаимодействие с медицинскими учреждениями, подготовку документов по диспансеризации За подготовку документации летнего профильного оздоровительного лагеря, взаимодействие с КШП	До 3	Соблюдение сроков исполнения	Месяц, квартал, полугодие, год
	До 3	Отсутствие нарушений	
	До 3	Наличие банка данных и его пополнение	
	До 3	Выборочная проверка директором и его заместителями	
	До 3	Соблюдение сроков исполнения	
До3	Соблюдение сроков исполнения		

инженер по защите информации

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	Способ определения	Периодичность
1	За обеспечение комплектности и работоспособности компьютерной техники	До 3	Аналитическая таблица заместителя директора по АХР	Месяц, квартал, полугодие, год
2	Обеспечение работы локальной сети	До 3	Аналитическая таблица заместителя директора по АХР	Месяц, квартал, полугодие, год
3	Обеспечение качественной работы сети «Интернет»,	До 3	Служебная записка заместителя директора по	Месяц, квартал,

	связи Wi - Fi		АХР	полугодие, год
4	Участие в работе наблюдательного совета ведение протоколов	До 3	Участие в работе	Месяц, квартал, полугодие, год
5	Создание и оформление презентаций, электронной базы данных с материалами педагогов, других работников Школы	До 3	Наличие оформленных материалов	Месяц, квартал, полугодие, год
6	За выполнение работ в качестве Администратора сайта	До 3	Регистрация на сайте, своевременное размещение информации на сайте	Месяц, квартал, полугодие, год

техник

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	Способ определения	Периодичность
1	За обеспечение комплектности и работоспособности звукоусиливающей техники	До 3	Аналитическая таблица заместителя директора по АХР	Месяц, квартал, полугодие, год
2	Обеспечение работы музыкального оборудования	До 3	Аналитическая таблица заместителя директора по АХР	Месяц, квартал, полугодие, год
3	Обеспечение качественной работы аппаратуры малого и актового зала	До 3	Служебная записка заместителя директора по АХР	Месяц, квартал, полугодие, год
4	Участие в массовых мероприятиях Школы искусств	До 3	Участие в работе	Месяц, квартал, полугодие, год
5	Создание и оформление музыкальных номеров, фонограмм	До 3	Наличие оформленных материалов	Месяц, квартал, полугодие, год

юриисконсуьлт

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	Способ определения	Периодичность
1	Работа с поставщиками, подрядчиками по 223-ФЗ	До 3	Отсутствие замечаний	Месяц, квартал, полугодие, год
2	Освоение и использование новых методов программного обеспечения	До 3	Отсутствие замечаний	Месяц, квартал, полугодие, год
3	За работу с архивом	До 3	Отсутствие замечаний	Месяц, квартал, полугодие, год
4	За работу в системе РИСУСОТО «Сетевой город образование»	До 3	Отсутствие замечаний	Месяц, квартал, полугодие, год
5	За выполнение работ в качестве специалиста сайта	До 3	Отсутствие замечаний	Месяц, квартал, полугодие, год

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности медсестры (в баллах)

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	Способ определения	Периодичность
1	За обеспечение комплектности медицинской комнаты	До 3	Аналитическая таблица заместителя директора по АХР	Месяц, квартал, полугодие, год
2	За работу с архивом	До 3	Аналитическая таблица заместителя директора по АХР	Месяц, квартал, полугодие, год
3	За участие в генеральных уборках Школы искусств	До 3	Служебная записка заместителя директора по АХР	Месяц, квартал, полугодие, год

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования (в баллах)

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	Источник информации	Периодичность
1	Качество обучения			
1.1	Реализация общеразвивающей дополнительной образовательной программы	До 3	Аналитическая таблица заместителя директора по УВР	Месяц, квартал, полугодие, год
1.2	Разработка авторских программ дополнительного образования	До 3		
1.3	Результативность обучения: -освоение обучающимися учебного материала(результаты без н\ср. н\у); - обученность; - сохранность контингента; - стабильность результатов учебно – воспитательного процесса.	До 3		
1.4	Участие обучающихся в выставках, фестивалях, конкурсах разного уровня	До 3		
1.5	Подготовка победителей и призеров выставок, фестивалей, конкурсов разного уровня	До 3		
1.6	Участие обучающихся в конкурсах и проектах социального и интеллектуального характера	До 3		
2	Воспитательная работа			
2.1	Организация и проведение массовых мероприятий, лекториев, клубных занятий и мастерских	До 3	Аналитическая таблица заместителя директора по УВР	Месяц, квартал, полугодие, год
2.2	Экскурсионная работа	До 3		
2.3	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, выставки, библиотеки, лаборатории)	До 3		

2.4	и др.) Положительный психологический климат в коллективе	До 3	Анкетирование	
2.5	Подготовка материалов и награждение обучающихся премия для поддержки талантливой молодежи на разных уровнях	До 3	Сертификаты о награждении, наградные материалы	
2.6	Профилактика правонарушений, работа с детьми и подростками с девиантным поведением	До 3	Аналитическая таблица заместителя директора по УВР	
3	Здоровьесберегающая деятельность			
3.1	Организация и проведение общешкольных мероприятий по данному направлению	До 3	Информационная справка педагога-организатора	Месяц, квартал, полугодие, год
3.2	Работа в профильном летнем оздоровительном лагере: - творческий подход; - разнообразие форм и методов работы; - проведение Дней здоровья, физкультпауз, праздников	До 3	Анализ работы летнего профильного оздоровительного лагеря «Звездочка»	
3.3	Проведение массовых дел, праздников валеологической направленности: - в каникулярного время; - с обучающимися своих объединений; - с жителями микрорайона	До 3	Сценарии проведения, планы работы	
3.4	Подготовка сообщений, памяток, рекомендаций валеологической тематики для обучающихся, родителей, общественности	До 3	Изготовленные материалы	
3.5	Оформление стендов, памяток, изготовление листовок, выпуск статей по здоровьесбережению	До 3	Изготовленные материалы	

3.6	Работа с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми - инвалидами	До 3	Аналитическая справка	
4	Работа с родителями			
4.1	Наличие банка данных о семьях обучающихся	До 3	Банк данных Информационная справка	Месяц, квартал, полугодие, год
4.2	Использование разнообразных форм работы с родителями, их педагогическая значимость: -индивидуальные (консультации, беседы); -групповые (беседы, лекции, выступления, консультации); -проведение родительских собраний, концертов для родителей); -организация совместных конкурсов, праздников с семьями; -организация совместного отдыха в каникулярное время; - привлечение родителей к подготовке концертных номеров, выступлений и семейных праздников.	До 3		
4.3	Активное участие в изучении социального заказа родителей	До 3	Аналитическая справка	
4.4	Позитивный характер отношения родителей к Школе	До 3	заместителя директора по УВР Анкетирование	
5	Совершенствование профессионального мастерства и личностный рост			
5.1	Курсовая подготовка: -проблемные семинары, тематические курсы (72 часа); -программы повышения квалификации по профилю (свыше 72 часов)	До 3	Подтверждающие сертификаты, удостоверения	Месяц, квартал, полугодие, год

5.2	Исследование образовательного процесса в различных формах (тема исследования, презентации, публикации)	До 3	Подготовленные материалы	
5.3	Использование современных прогрессивных технологий обучения и информационно-коммуникационных средств	До 3	Рабочие программы	
5.4	Активное участие в работе методических структур Школы, города, района, области	До 3	Планы и протоколы заседаний	
5.5	Участие в распространении передового педагогического опыта (мастер – классы, семинары, творческие встречи и т.д.)	До 3	Сценарии проведения, сертификаты	
5.6	Подготовка брошюр, статей для печатных изданий, специализированных сборников, журнальных публикаций	До 3	Газетные и журнальные статьи, тексты выступлений	
5.7	Наличие обобщенного опыта работы	До 3	Портфолио, самоанализ, публикации и т.д.	
5.8	Участие в конкурсах профессионального мастерства	До 3	Результаты выступлений	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителям директора школы (в % от должностного оклада)

№ п/п	Критерий (максимальное количество баллов)	Наименование, обозначение и условия оценки показателя	Диапазон	Баллы	Источник информации
1	Качество и общедоступность дополнительного образования (30 баллов)		Месяц, квартал, полугодие, год		

1.1		Реализация программ, согласно Лицензии: от 90 до 100% от 80 до 89%		3 2	Количество реализуемых программ по учебному плану
1.2		Успешность освоения дополнительных образовательных программ; 90% - 100% 75% - 89%		3 2	Итоговая информация по полугодиям, за год
1.3		Качество знаний; 85 – 100% 75 – 84%		3 2	Итоговая информация по полугодиям, за год
1.4		Сохранность контингента: 90 – 100% 75-89%		3 2	Итоговая информация по полугодиям, за год
1.5		Организация приема детей в Школу: -своевременность подготовки документации, - соответствие фактического наполнения объединений прогнозу		2 2	Аналитическая справка
1.6		Создание условий для занятий детей с ограниченными возможностями здоровья		3	Отчет на совещании при директоре
1.7		Обеспечение дополнительных образовательных программ материально – технической базой		3	Отчет на совещании при директоре
2	Создание условий для осуществления учебно-		Месяц, квартал, полугодие,		

	воспитательного процесса (30 баллов)		год		
2.1.		Внедрение критериев качества образовательного процесса: - использование современных ИКТ; - здоровьесберегающая среда и её развитие; - диагностический инструментарий; - работа с родителями		3 3 3 3	Информационная справка зам. директора
2.2		Организация доступной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья		3	Информационная справка
2.3		Эстетические условия, оформление Школы, дизайн помещений		3	Информационная справка
2.4		Состояние пришкольной территории.		3	Информационная справка
2.5		Наличие и исправность ограждения школы		3	Информационная справка
2.6.		Разработка новых программ дополнительного образования		3	Информационная справка
2.7		Обеспечение реализации дополнительных образовательных программ необходимым учебным оборудованием, мебелью, методическими разработками, теоретическими		3	Приобретение и постановка на учет

		пособиями			
3	Кадровые ресурсы школы (23 балла)		Месяц, квартал, полугодие, год		
3.1		Укомплектованность кадрами: 90-100 % 80-89 %		3 2	Штатное расписание
3.2		Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях, мастер – классах разного уровня		3	Итоговая справка
3.3		Участие педагогов в паспортизации кабинетов и профильных помещений		3	Наличие паспортов кабинетов
3.4		Подготовка материалов для выступлений, участия в конференциях, конкурсах, заседаниях, совещаниях, подготовка отчетов		3	По требованию, по обращениям
2.5		Эффективная работа структур, участвующих в управлении, регулировании УВП		3	Протоколы заседаний
2.6.		Обеспечение качественного выполнения норм СанПиНа		3	Отсутствие замечаний
2.7.		Высокое качество содержания и сохранения имущественного комплекса		3	Укомплектованность кадрами обслуживающего персонала, штатное

					расписание
4	Социальный критерий качества (17 баллов)		Месяц, квартал, полугодие, год		
4.1		Участие Школы в социально значимых проектах, акциях, фестивалях, конкурсах		3	Наличие дипломов, грамот, благодарственных писем
4.2		Организация каникулярного периода работы; - профильный лагерь; - связь с общеобразовательными школами; - привлечение всех педагогов к различным формам деятельности; - работа с родителями		2 2 2 2	Итоговые отчеты, справки
4.3		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда		3	Отсутствие предписаний
4.4		Оценка деятельности потребителями образовательной услуги «дополнительное образование»		3	Итоги опросов, анкет, бесед, аналитическая справка
5	Качество научно - методической деятельности (21 баллов)		Месяц, квартал, полугодие, год		
5.1		Продуктивность реализации образовательной программы Школы:			Анализ работы Школы

		<ul style="list-style-type: none"> -эффективность программного обеспечения; -организация научно – методической работы; - совершенствование систем контроля качества обучения; - взаимодействия с учреждениями, составляющими единое социокультурное пространство Школы; - разработка форм отслеживания динамики развития высокоуспешных и слабоуспевающих обучающихся; -совершенствование диагностической базы 		2	
				2	
				2	
				2	
				2	
5.2		Организация деятельности молодых специалистов и педагогов без квалификационной категории		3	Информационные материалы
5.3.		Высокий уровень подготовки материалов к аттестации		3	Аналитические материалы, итоги аттестации
5.4.		Изготовление методической печатной продукции, обобщение накопленного пед.опыта		3	Методические статьи, публикации, сборники, памятки
6	Нормирование УВП(12 баллов)		Месяц, квартал, полугодие, год		

6.1		Своевременное знакомство с документами, регламентирующими деятельность		3	Выступления на совещаниях разного уровня
6.2		Оперативное внесение изменений в расписание, заседания структур Школы, в графики дежурств		3	Графики, планы работы, изменения к расписанию
6.3		Участие всех работников Школы в аттестации и курсовой подготовке		3	Графики, сроки участия
6.4		Планирование и своевременное размещение материалов на сайте Школы		3	Публикации на сайте школы искусств
7	Эффективность управленческой деятельности (12 баллов)		Месяц, квартал, полугодие, год		
7.1		Исполнительская дисциплина, качественное ведение документации, своевременность предоставления материалов		3	Отсутствие нарушений, оперативное реагирование на запросы, поручения
7.2		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций		3	Отсутствие жалоб, оперативное решение конфликтной ситуации
7.3		Проведение длительных исследований качества УВП с получением		3	Аналитическая справка

		значимых результатов, мониторинга в Школе			
7.4		Руководство деятельностью внутренних структур, проведение совещаний при заместителе директора		3	Протоколы, справки оперативной работы
8	Сохранение здоровья обучающихся (9 баллов)		Месяц, квартал, полугодие, год		
8.1		Создание комфортных условий для УВП		3	Анализ итогов подготовки Школы к новому учебному году
8.2		Участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, экскурсии, пленэрные занятия и т.п.)		3	Анализ проведенных мероприятий
8.3		Создание комфортных психологических условий обучения.		3	
9	Оценка профессионального и личностного роста (15 баллов)		Месяц, квартал, полугодие, год		
9.1		Своевременное прохождение курсов повышения		3	Удостоверения

		квалификации			
9.2		Получение наград в профессиональных конкурсах разного уровня (как индивидуально, так и в составе творческого коллектива в номинациях УДОД, и по должности)		3	Копии наград
9.3		Выступления, публикации разного уровня		3	Копии сертификатов, публикаций
9.4		Участие в мастер-классах, семинарах районного, областного уровня		3	Копии сертификатов
9.5		Своевременное прохождение курсов по ГО, ТБ, антитеррористической защищенности, тренировках, противопожарного минимума		3	Копии удостоверений

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности методиста (в баллах)

№ п/п	Критерии	Наименование показателя	Диапазон	Баллы	Источник информации
1	Качество и общедоступность дополнительного образования		Месяц, квартал, полугодие, год	До 3	
1.1		Реализация программ, согласно		До 3	Количество реализуемых

		Лицензии: от 90 до 100% от 80 до 89%			программ по учебному плану
1.2		Успешность освоения дополнительных образовательных программ; 90% - 100% 75% - 89%		До 3	Итоговая информация по полугодиям, за год
1.3		Качество знаний; 85 – 100% 75 – 84%		До 3	Итоговая информация по полугодиям, за год
2	Развитие педагогического творчества				
2.1		Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях, мастер – классах разного уровня		До 3	Итоговая справка
2.2		Подготовка материалов для выступлений, участия в конференциях, заседаниях, совещаниях, подготовка отчетов		До 3	
3	Качество научно - методической деятельности				
3.1		-эффективность программного		До 3	

		<p>обеспечения; -организация научно – методической работы; - разработка форм отслеживания динамики развития высокоуспешных и слабоуспевающих обучающихся; -совершенствование диагностической базы</p>			
3.2		Изготовление методической печатной продукции, обобщение накопленного пед.опыта		До 3	
4	Высокий уровень использования информационно – коммуникационных ресурсов Школы				
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременная подготовка отчетов, справок, информации и т.д.) Соблюдение внутреннего трудового распорядка		До 3	
5	Оценка профессионального и личностного роста				
5.1		Своевременное прохождение курсов		До 3	

		повышения квалификации			
5.2		Получение наград в профессиональных конкурсах разного уровня (как индивидуально, так и в составе творческого коллектива в номинациях УДОД, и по должности		До 3	
5.3		Выступления, публикации разного уровня		До 3	
5.4		Участие в мастер-классах, семинарах районного, областного уровня		До 3	

Критерии оценки результативности для проведения материального поощрения работников

№ п/п	Основания выплат	Размер выплат
Все работники		
<i>Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) (добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей)</i>		
1	Высокие результаты работы по итогам проверок, отсутствие замечаний, предписаний	до 100% должностного оклада
2	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций	до 100% должностного оклада
3	Соблюдение мер по экономии топливно-энергетических ресурсов	до 100% должностного оклада
4	Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	до 100% должностного оклада
5	Особые успехи в работе в связи с государственными праздниками	до 5000 руб.

6	Особые успехи в работе в связи с юбилейными датами со дня рождения (50 лет, 55 лет, 60 лет, 70 лет и т.д.), в связи с уходом на заслуженный отдых	до 100% должностного оклада	
<i>Премия за качество выполняемой работы</i>			
7	Высокий уровень (своевременное и качественное исполнение распоряжений) исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.), работа с различными службами, участие в электронном документообороте	до 100% должностного оклада	
8	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции и т.д.	до 100% должностного оклада	
9	Качественная подготовка учреждения к началу нового учебного года, к зимнему сезону	до 100% должностного оклада	
10	Эстетическое оформление помещений школы, в том числе проведение ремонтных работ силами сотрудников Школы	до 100% должностного оклада	
11	Качественная реализация Программы развития Школы	до 100% должностного оклада	
<i>Премия за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
12	Участие в оздоровительной работе школьников (работа в оздоровительном лагере с дневным пребыванием на базе Школы)	до 30% должностного оклада	
13	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Школы	до 50% должностного оклада	
14	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Школы, в том числе в СМИ, на сайте Школы	до 100% должностного оклада	
Педагогические работники			
<i>Результативность деятельности педагога по формированию ключевых компетенций и социально значимого опыта</i>			
	Показатель	Расчет показателя	Сумма (руб.)
15	Результативность представления учащимися собственных достижений на конкурсах	Победители/призеры: - муниципального уровня; - регионального уровня; - всероссийского уровня	1000/700 2000/1500 3000/2000
16	Результативность различных конкурсов (дистанционное участие)	Победители, лауреаты индивидуальное/групповое участие: - регионального уровня;	200/150

		- всероссийского уровня; - международного уровня	300/250 400/350
17	Проведение общешкольных мероприятий, праздников	По итогам мероприятий	до 2000
18	Качественная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся	По итогам мероприятий	до 3000
19	Размещение материала в СМИ, на официальном сайте	По итогам мероприятий	до 1000
20	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения среди обучающихся, родителей, общественности	По итогам мероприятий	до 2000
<i>Результативность методической деятельности педагога</i>			
21	Презентация собственной педагогической деятельности, участие педагога в профессиональных конкурсах	Очное участие: - школьного уровня; - муниципального уровня; - регионального уровня; - всероссийского уровня Победители/лауреаты: - школьного уровня; - муниципального уровня; - регионального уровня; - всероссийского уровня	1000 2000 3000 4000 3000 4000 5000 10000
22	Обобщение собственного педагогического опыта (публикации в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях)	- муниципального уровня; - регионального уровня; - всероссийского уровня	2000 4000 5000
23	Популяризация собственного педагогического опыта (проведение открытых уроков,	- школьного уровня; - муниципального уровня; - регионального уровня;	1000 1500 2000

	мастер-классов, семинаров, педсоветов, конференций, выступлений и т.п.)	- всероссийского уровня	2500
24	Разработка инновационных проектов, программ нормативно-правовых актов	- участие в рабочей группе - авторская разработка	до 2000 до 3000
25	Эффективная разработка методической темы и высокое качество методической работы	Высокая оценка педагогического сообщества, эффективность внедрения в образовательный процесс	до 3000
<i>Состояние материально-технического оснащения кабинета</i>			
26	Эстетическое оформление и развитие системы дидактической базы учебного кабинета	По результатам осмотра кабинетов	до 3000
Заместители руководителя по УВР, методист			
<i>Качество и общедоступность дополнительного образования</i>			
27	Высокие показатели успеваемости обучающихся по результатам учебного года (обученность -100%, качество - не менее 55%)		до 50% должностного оклада
28	Сохранение контингента учащихся в течение учебного года		до 20% должностного оклада
<i>Организация методической работы</i>			
29	Внедрение ранее не применяемых в учреждении новых форм мониторинга учебно-воспитательного процесса		до 50% должностного оклада
30	Высокий уровень подготовки и проведение педсоветов, заседаний методического совета, методических объединений, публичного отчета и др.		до 50% должностного оклада
31	Высокие результаты методической деятельности (призовые места педагогов на конкурсах, подготовку выступлений на конференциях и т.п.)		до 50% должностного оклада
32	Наличие собственных публикаций по управленческой и психологической проблематике		до 50% должностного оклада
<i>Эффективность управленческой деятельности</i>			
33	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического, родительского самоуправления, управляющий совет и т.д.)		до 30% должностного оклада

34	Системность и высокий методический уровень мониторинга обученности	до 30% должностного оклада
35	Высокий уровень организации и проведения аттестации, различных школьных мероприятий	до 30% должностного оклада
36	Отсутствие конфликтов между участниками образовательных отношений, наносящий вред здоровью	до 20% должностного оклада
37	За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего обмену опытом, повышению профессионализма педагогических работников	до 20% должностного оклада
<i>Участие в инновационной деятельности</i>		
38	Участие и разработка инновационных программ, экспериментальных проектов	до 50% должностного оклада
39	Подготовка материалов для участия Школы в инновационных конкурсах	до 100% должностного оклада
Заместитель директора по АХР		
<i>Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения</i>		
40	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	до 30% должностного оклада
<i>Обеспечение учета материальных средств и их сохранности</i>		
41	Своевременная постановка на учет и списание с учета материальных ценностей	до 30% должностного оклада
42	Сохранность материальных ценностей	до 30% должностного оклада
Инженер, техник, делопроизводитель, юристконсульт		
43	Установка лицензионных программ, оформление документации по использованию сети Интернет	до 50% должностного оклада
44	Качественное обслуживание компьютерной техники	до 50% должностного оклада
45	За ведение воинского учета	до 50% должностного оклада
46		до 50% должностного оклада
Рабочие		

45	Проведение генеральных уборок	до 100% должностного оклада
46	Соблюдение чистоты в помещениях и на прилегающей территории (Уборка служебных помещений, дезинфицирование санитарно-технического оборудования, соблюдение порядка на закрепленной территории и т.п.) в соответствии с требованиями СанПиНа	до 100% должностного оклада
47	Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества	до 50% должностного оклада

14. Снижение или снятие выплат

14.1. Снижение или снятие выплат стимулирующего характера осуществляется по следующим причинам:

- Окончание срока действия выплат;
- Окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- Снижение качества работы, за которые были определены выплаты;
- За нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;
- За непредставление в установленные сроки докладов, справок, и другой отчетной документации;
- За предоставление недостоверной информации в отчетных документах и несвоевременное предоставление отчетной документации;
- За нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- За нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- За нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- За некачественное предоставление образовательных услуг, жалобы родителей (законных представителей), административные нарушения, низкое качество УВР;
- За халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

15. Срок действия настоящего Положения

15.1. Настоящее Положение действует с 01.09.2016года до внесения изменений .

15.2. Директор школы обязан уведомить работника за 2 месяца в письменной форме об изменении выплат как существенных условий трудового договора.

15.3. Все споры, возникающие из данного Положения, разрешаются в соответствии с Гражданским кодексом, ТК РФ и другими правовыми актами РФ, распоряжениями муниципальных органов, а также через школьную Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

15.4. В Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с законодательными актами РФ и по согласованию с общим собранием.

Принято на общем собрании работников

Председатель собрания

_____ Л.Б. Синельникова

Протокол № _____ от «__» _____ 201_г.

Утверждаю

Директор МАУДО «Детская школа

искусств» _____ Е.В. Стоян

Приказ № _____ от «__» _____ 201_г.

Положение

о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса РФ; Федерального закона РФ от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 26,28,30), Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. №2190-р; Постановления правительства Тульской области от 23.05.2014 г. №263 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», Постановления администрации Щекинского района от 11.07.2014г. №7-1163 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Щекинского района, осуществляющих образовательную деятельность», приказа от 29.08.2014г. № 137 «Об утверждении локальных актов» (Положения об условиях оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» (далее – Школа), Устава Школы.

1.2. Цель настоящего Положения – усиление материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитие творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, мотивация работников в области инновационной деятельности, применения современных образовательных технологий, укрепление и развитие материально-технической базы, закрепление высококвалифицированных кадров.

1.3. Настоящее Положение устанавливает критерии, и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников Школы.

1.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор Школы с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия).

1.5. Стимулирующие выплаты работникам распределяются Комиссией по оценке эффективности деятельности работников.

1.6. Состав Комиссии по распределению стимулирующих выплат:

а). заместители директора Школы;

б). председатель профсоюзного комитета;

Председателем Комиссии является директор Школы.

1.7. Критерии и показатели эффективности деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливается Школой самостоятельно. По инициативе работников критерии и показатели эффективности могут пересматриваться, но не чаще двух раз в год.

1.8. Система стимулирующих выплат работникам Школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работнику, являются критерии, отражающие результаты его работы.

1.9. Комиссия принимает решение о размере выплат большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывают все присутствующие члены Комиссии. На основании протокола директор Школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера (в том числе персонального повышающего коэффициента).

1.10. Установление выплат стимулирующего характера работникам Школы осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников школы на текущий финансовый год.

1.11. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их назначения устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

1.12. Работникам устанавливается персональный повышающий коэффициент, а так же могут быть установлены ежемесячные выплаты стимулирующего характера по оценке эффективности деятельности работников.

2. Порядок расчета персонального повышающего коэффициента

2.1. Установление персонального повышающего коэффициента осуществляется по итогам работы за 12 месяцев (по итогам учебного года).

2.2. При установлении персонального повышающего коэффициента максимальная сумма баллов по каждой категории персонала устанавливается равной 3,0. Установление персонального повышающего коэффициента каждому работнику производится пропорционально количеству баллов, набранному этим работником по формуле:

$$K_{\text{работника}} = 3,0 / \text{макс } \sum \text{баллов} * \text{балл 1 работника}$$

3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности руководителей структурными подразделениями (в баллах)

Основание для премирования	Источник информации	Методика расчета показателя	Кол-во баллов	Примечание
1	2	3	4	5
1. Подтверждение и улучшение качественных показателей обученности на отделении	Сравнительный анализ	Позитивная динамика обученности, стабильность результатов	До 3	Месяц, квартал, полугодие, год
2. Подтверждение и улучшение качественных показателей сохранности контингента на отделении	Сравнительный анализ	Стабильность результатов	До 3	
3. Участие в конкурсах муниципального, районного, регионального, областного, всероссийского, международного уровня	Сравнительный анализ	Подготовка участников, призеров, победителей	До 3	
4. Участие в исследовательской деятельности	Аналитическая информация зам. директора по УВР	Анализ деятельности по указанным программам	До 3	
5. Индивидуальная работа с одарёнными детьми и	Аналитическая информация	Аналитическая справка	До 3	

слабоуспевающими детьми	зам. директора по УВР			
6. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.) Соблюдение внутреннего трудового распорядка	Аналитическая информация зам. директора по УВР	Своевременное выполнение и образцовое ведение документации	До 3	
7.Взаимозаменяемость.	Аналитическая информация		До 3	
8.Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (экскурсии, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	Аналитическая информация	Активность участия	До 3	
9.Пополнение методической копилки школы	Аналитическая информация	Аналитическая справка	До 3	
10.Высокий уровень использования информационно – коммуникационных ресурсов Школы искусств, отсутствие порчи школьного имущества	Аналитическая информация	Аналитическая справка	До 3	
11.Высокий уровень организации работы по соблюдению Устава школы	Аналитическая информация	Отсутствие замечаний участников образовательного процесса	До 3	
12.Высокий уровень организации пленэрных занятий	Аналитическая информация	Анализ прохождения	До 3	
13. Активное участие в общешкольных	Аналитическая информация	Протоколы совещаний	До 3	

мероприятиях: семинарах, конференциях, совещаниях, педсоветах		педсоветов, программы семинаров, конференций		
---	--	--	--	--

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-организатора (в баллах)

№ п/п	Критерий	Кол-во баллов	Наименование показателя	Способ определения	Периодичность
1	Работа по профилактике нарко- и алкогольной зависимости, табакокурения	До 3	Проведение профилактических бесед с привлечением специалистов. Консультации с родителями. Открытые мероприятия	По количеству и объему проведенной работы	Месяц, квартал, полугодие, год
2	Охват обучающихся к работой в ДОО «Родники творчества»	До 3	Положительная динамика охвата	Отношение количества детей, занятых в ДОО к их общему количеству	
3	Профилактика девиантного поведения	До 3	Отсутствие правонарушений	Общее количество правонарушений	
4	Внешняя оценка деятельности родителями	До 3	Результаты опроса родителей	По количеству жалоб и конфликтов	
5	Организация работы по оздоровлению детей в летний период	До 3	Положительная динамика охвата детей оздоровительными лагерями в летний период	Отношение количества обучающихся, охваченных оздоровитель	

				ной работой, к общему количеству обучающихся	
--	--	--	--	---	--

5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учебно-вспомогательного персонала

Делопроизводитель			
Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений	До 3	Соблюдение сроков исполнения	Месяц, квартал, полугодие, год
Образцовое ведение архивной документации	До 3	Отсутствие нарушений	
Создание банка данных, необходимого для работы, и эффективное его использование	До 3	Наличие банка данных и его пополнение	
Образцовое оформление и ведение личных дел обучающихся и сотрудников школы, трудовых книжек	До 3	Выборочная проверка директором и его заместителями	
Ведение документации по ТБ и охране труда	До 3	Соблюдение сроков исполнения	
За взаимодействие с медицинскими учреждениями, подготовку документов по диспансеризации	До 3	Соблюдение сроков исполнения	
За подготовку документации летнего профильного оздоровительного лагеря, взаимодействие с КШП	До 3	Соблюдение сроков исполнения	

инженер

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	Способ определения	Периодичность
1	За обеспечение комплектности и работоспособности компьютерной техники	До 3	Аналитическая таблица заместителя директора по АХР	Месяц, квартал, полугодие, год
2	Обеспечение работы локальной сети	До 3	Аналитическая таблица заместителя директора по АХР	Месяц, квартал, полугодие, год
3	Обеспечение качественной работы сети «Интернет», связи Wi - Fi	До 3	Служебная записка заместителя директора по АХР	Месяц, квартал, полугодие, год
4	Участие в работе наблюдательного совета ведение протоколов	До 3	Участие в работе	Месяц, квартал, полугодие, год
5	Создание и оформление презентаций, электронной базы данных с материалами педагогов, других работников Школы	До 3	Наличие оформленных материалов	Месяц, квартал, полугодие, год
6	За выполнение работ в качестве Администратора сайта	До 3	Регистрация на сайте, своевременное размещение информации на сайте	Месяц, квартал, полугодие, год

техник

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	Способ определения	Периодичность
1	За обеспечение комплектности и работоспособности звукоусиливающей	До 3	Аналитическая таблица заместителя директора по АХР	Месяц, квартал, полугодие, год

	техники			
2	Обеспечение работы музыкального оборудования	До 3	Аналитическая таблица заместителя директора по АХР	Месяц, квартал, полугодие, год
3	Обеспечение качественной работы аппаратуры малого и актового зала	До 3	Служебная записка заместителя директора по АХР	Месяц, квартал, полугодие, год
4	Участие в массовых мероприятиях Школы искусств	До 3	Участие в работе	Месяц, квартал, полугодие, год
5	Создание и оформление музыкальных номеров, фонограмм	До 3	Наличие оформленных материалов	Месяц, квартал, полугодие, год

юриисконсульт

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	Способ определения	Периодичность
1	Работа с поставщиками, подрядчиками по 223-ФЗ	До 3	Отсутствие замечаний	Месяц, квартал, полугодие, год
2	Освоение и использование новых методов программного обеспечения	До 3	Отсутствие замечаний	Месяц, квартал, полугодие, год
3	За работу с архивом	До 3	Отсутствие замечаний	Месяц, квартал, полугодие, год
4	За работу в системе РИСУСОТО «Сетевой город образование»	До 3	Отсутствие замечаний	Месяц, квартал, полугодие, год
5	За выполнение работ в качестве специалиста сайта	До 3	Отсутствие замечаний	Месяц, квартал, полугодие, год

6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности медсестры (в баллах)

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	Способ определения	Периодичность
1	За обеспечение комплектности медицинской комнаты	До 3	Аналитическая таблица заместителя директора по АХР	Месяц, квартал, полугодие, год
2	За работу с архивом	До 3	Аналитическая таблица заместителя директора по АХР	Месяц, квартал, полугодие, год
3	За участие в генеральных уборках Школы искусств	До 3	Служебная записка заместителя директора по АХР	Месяц, квартал, полугодие, год

7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования (в баллах)

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	Источник информации	Периодичность
1	Качество обучения			
1.1	Реализация общеразвивающей дополнительной образовательной программы	До 3	Аналитическая таблица заместителя директора по УВР	Месяц, квартал, полугодие, год
1.2	Разработка авторских программ дополнительного образования	До 3		
1.3	Результативность обучения: - освоение обучающимися учебного материала (результаты без н\ср. н\у); - обученность; - сохранность контингента; - стабильность результатов учебно – воспитательного процесса.	До 3		
1.4	Участие обучающихся в выставках, фестивалях, конкурсах разного	До 3		

1.5	уровня Подготовка победителей и призеров выставок, фестивалей, конкурсов разного уровня	До 3		
1.6	Участие обучающихся в конкурсах и проектах социального и интеллектуального характера	До 3		
2	Воспитательная работа			
2.1	Организация и проведение массовых мероприятий, лекториев, клубных занятий и мастерских	До 3	Аналитическая таблица заместителя директора по УВР	Месяц, квартал, полугодие, год
2.2	Экскурсионная работа	До 3		
2.3	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, выставки, библиотеки, лаборатории и др.)	До 3		
2.4	Положительный психологический климат в коллективе	До 3	Анкетирование	
2.5	Подготовка материалов и награждение обучающихся премия для поддержки талантливой молодежи на разных уровнях	До 3	Сертификаты о награждении, наградные материалы	
2.6	Профилактика правонарушений, работа с детьми и подростками с девиантным поведением	До 3	Аналитическая таблица заместителя директора по УВР	
3	Здоровьесберегающая деятельность			
3.1	Организация и проведение общешкольных мероприятий по данному направлению	До 3	Информационная справка педагога-организатора Анализ работы летнего профильного оздоровительного лагеря «Звездочка»	Месяц, квартал, полугодие, год
3.2	Работа в профильном летнем оздоровительном лагере: - творческий подход; - разнообразие форм и методов работы; - проведение Дней здоровья,	До 3		

3.3	<p>физкультпауз, праздников</p> <p>Проведение массовых дел, праздников валеологической направленности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в каникулярного время; - с обучающимися своих объединений; 	До 3	Сценарии проведения, планы работы	
3.4	<p>Подготовка сообщений, памяток, рекомендаций валеологической тематики для обучающихся, родителей, общественности</p>	До 3	Изготовленные материалы	
3.5	<p>Оформление стендов, памяток, изготовление листовок, выпуск статей по здоровьесбережению</p>	До 3	Изготовленные материалы	
3.6	<p>Работа с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми - инвалидами</p>	До 3	Аналитическая справка	
4	Работа с родителями			
4.1	<p>Наличие банка данных о семьях обучающихся</p>	До 3	Банк данных	Месяц, квартал, полугодие, год
4.2	<p>Использование разнообразных форм работы с родителями, их педагогическая значимость:</p> <ul style="list-style-type: none"> -индивидуальные (консультации, беседы); -групповые (беседы, лекции, выступления, консультации); -проведение родительских собраний, концертов для родителей); -организация совместных конкурсов, праздников с семьями; -организация совместного отдыха в каникулярное время; - привлечение родителей к подготовке концертных номеров, выступлений и семейных 	До 3	Информационная справка	

4.3	праздников. Активное участие в изучении социального заказа родителей	До 3	Аналитическая справка заместителя директора по УВР Анкетирование	
4.4	Позитивный характер отношения родителей к Школе	До 3		
5	Совершенствование профессионального мастерства и личностный рост			
5.1	Курсовая подготовка: -проблемные семинары, тематические курсы (72 часа); -программы повышения квалификации по профилю (свыше 72 часов)	До 3	Подтверждающие сертификаты, удостоверения	Месяц, квартал, полугодие, год
5.2	Исследование образовательного процесса в различных формах (тема исследования, презентации, публикации)	До 3	Подготовленные материалы	
5.3	Использование современных прогрессивных технологий обучения и информационно-коммуникационных средств	До 3	Рабочие программы	
5.4	Активное участие в работе методических структур Школы, города, района, области	До 3	Планы и протоколы заседаний	
5.5	Участие в распространении передового педагогического опыта (мастер – классы, семинары, творческие встречи и т.д.)	До 3	Сценарии проведения, сертификаты	
5.6	Подготовка брошюр, статей для печатных изданий, специализированных сборников, журнальных публикаций	До 3	Газетные и журнальные статьи, тексты выступлений	
5.7	Наличие обобщенного опыта работы	До 3	Портфолио, самоанализ, публикации и т.д.	

5.8	Участие в конкурсах профессионального мастерства	До 3	Результаты выступлений	
-----	--	------	------------------------	--

8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителям директора школы (в % от должностного оклада)

№ п/п	Критерий (максимальное количество баллов)	Наименование, обозначение и условия оценки показателя	Диапазон	Баллы	Источник информации
1	Качество и общедоступность дополнительного образования (30 баллов)		Месяц, квартал, полугодие, год		
1.1		Реализация программ, согласно Лицензии: от 90 до 100% от 80 до 89%		3 2	Количество реализуемых программ по учебному плану
1.2		Успешность освоения дополнительных образовательных программ; 90% - 100% 75% - 89%		3 2	Итоговая информация по полугодиям, за год
1.3		Качество знаний; 85 – 100% 75 – 84%		3 2	Итоговая информация по полугодиям, за год
1.4		Сохранность контингента: 90 – 100% 75-89%		3 2	Итоговая информация по полугодиям, за год
1.5		Организация приема детей в Школу: -своевременность подготовки документации,		2	Аналитическая справка

		- соответствие фактического наполнения объединений прогнозу		2	
1.6		Создание условий для занятий детей с ограниченными возможностями здоровья		3	Отчет на совещании при директоре
1.7		Обеспечение дополнительных образовательных программ материально – технической базой		3	Отчет на совещании при директоре
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (30 баллов)		Месяц, квартал, полугодие, год		
2.1.		Внедрение критериев качества образовательного процесса: - использование современных ИКТ; - здоровьесберегающая среда и её развитие; - диагностический инструментарий; - работа с родителями		3 3 3 3	Информационная справка зам. директора
2.2		Организация доступной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья		3	Информационная справка
2.3		Эстетические условия, оформление Школы, дизайн помещений		3	Информационная справка
2.4		Состояние пришкольной		3	Информационная

		территории.			справка
2.5		Наличие и исправность ограждения школы		3	Информационная справка
2.6.		Разработка новых программ дополнительного образования		3	Информационная справка
2.7		Обеспечение реализации дополнительных образовательных программ необходимым учебным оборудованием, мебелью, методическими разработками, теоретическими пособиями		3	Приобретение и постановка на учет
3	Кадровые ресурсы школы (23 балла)		Месяц, квартал, полугодие, год		
3.1		Укомплектованность кадрами: 90-100 % 80-89 %		3 2	Штатное расписание
3.2		Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях, мастер – классах разного уровня		3	Итоговая справка
3.3		Участие педагогов в паспортизации кабинетов и профильных помещений		3	Наличие паспортов кабинетов
3.4		Подготовка материалов для выступлений, участия в конференциях,		3	По требованию, по обращениям

		конкурсах, заседаниях, совещаниях, подготовка отчетов			
2.5		Эффективная работа структур, участвующих в управлении, регулировании УВП		3	Протоколы заседаний
2.6.		Обеспечение качественного выполнения норм СанПиНа		3	Отсутствие замечаний
2.7.		Высокое качество содержания и сохранения имущественного комплекса		3	Укомплектованность кадрами обслуживающего персонала, штатное расписание
4	Социальный критерий качества (17 баллов)		Месяц, квартал, полугодие, год		
4.1		Участие Школы в социально значимых проектах, акциях, фестивалях, конкурсах		3	Наличие дипломов, грамот, благодарственных писем
4.2		Организация каникулярного периода работы; - профильный лагерь; - связь с общеобразовательными школами; - привлечение всех педагогов к различным формам деятельности; - работа с родителями		2 2 2 2	Итоговые отчеты, справки
4.3		Обеспечение выполнения требований пожарной и		3	Отсутствие предписаний

		электробезопасности, охраны труда			
4.4		Оценка деятельности потребителями образовательной услуги «дополнительное образование»		3	Итоги опросов, анкет, бесед, аналитическая справка
5	Качество научно - методической деятельности (21 баллов)		Месяц, квартал, полугодие, год		
5.1		Продуктивность реализации образовательной программы Школы: -эффективность программного обеспечения; -организация научно – методической работы; - совершенствование систем контроля качества обучения; - взаимодействия с учреждениями, составляющими единое социокультурное пространство Школы; - разработка форм отслеживания динамики развития высокоуспешных и слабоуспевающих обучающихся; -совершенствование диагностической базы		2 2 2 2 2	Анализ работы Школы
5.2		Организация		3	Информационные

		деятельности молодых специалистов и педагогов без квалификационной категории			материалы
5.3.		Высокий уровень подготовки материалов к аттестации		3	Аналитические материалы, итоги аттестации
5.4.		Изготовление методической печатной продукции, обобщение накопленного пед.опыта		3	Методические статьи, публикации, сборники, памятки
6	Нормирование УВП(12 баллов)		Месяц, квартал, полугодие, год		
6.1		Своевременное знакомство с документами, регламентирующими деятельность		3	Выступления на совещаниях разного уровня
6.2		Оперативное внесение изменений в расписание, заседания структур Школы, в графики дежурств		3	Графики, планы работы, изменения к расписанию
6.3		Участие всех работников Школы в аттестации и курсовой подготовке		3	Графики, сроки участия
6.4		Планирование и своевременное размещение материалов на сайте Школы		3	Публикации на сайте школы искусств
7	Эффективность управленческой деятельности (12 баллов)		Месяц, квартал, полугодие, год		
7.1		Исполнительская		3	Отсутствие

		дисциплина, качественное ведение документации, своевременность предоставления материалов			нарушений, оперативное реагирование на запросы, поручения
7.2		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций		3	Отсутствие жалоб, оперативное решение конфликтной ситуации
7.3		Проведение длительных исследований качества УВП с получением значимых результатов, мониторинга в Школе		3	Аналитическая справка
7.4		Руководство деятельностью внутренних структур, проведение совещаний при заместителе директора		3	Протоколы, справки оперативной работы
8	Сохранение здоровья обучающихся (9 баллов)		Месяц, квартал, полугодие, год		
8.1		Создание комфортных условий для УВП		3	Анализ итогов подготовки Школы к новому учебному году
8.2		Участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и		3	Анализ проведенных мероприятий

		физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, экскурсии, пленэрные занятия и т.п.)			
8.3		Создание комфортных психологических условий обучения.		3	
9	Оценка профессионального и личностного роста (15 баллов)		Месяц, квартал, полугодие, год		
9.1		Своевременное прохождение курсов повышения квалификации		3	Удостоверения
9.2		Получение наград в профессиональных конкурсах разного уровня (как индивидуально, так и в составе творческого коллектива в номинациях УДОД, и по должности)		3	Копии наград
9.3		Выступления, публикации разного уровня		3	Копии сертификатов, публикаций
9.4		Участие в мастер-классах, семинарах районного, областного уровня		3	Копии сертификатов
9.5		Своевременное прохождение курсов по ГО, ТБ, антитеррористической защищенности, тренировках, противопожарного		3	Копии удостоверений

		минимума			
--	--	----------	--	--	--

9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности методиста (в баллах)

№ п/п	Критерии	Наименование показателя	Диапазон	Баллы	Источник информации
1	Качество и общедоступность дополнительного образования		Месяц, квартал, полугодие, год	До 3	
1.1		Реализация программ, согласно Лицензии: от 90 до 100% от 80 до 89%		До 3	Количество реализуемых программ по учебному плану
1.2		Успешность освоения дополнительных образовательных программ; 90% - 100% 75% - 89%		До 3	Итоговая информация по полугодиям, за год
1.3		Качество знаний; 85 – 100% 75 – 84%		До 3	Итоговая информация по полугодиям, за год
2	Развитие педагогического творчества				
2.1		Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях, мастер –		До 3	Итоговая справка

		классов разного уровня			
2.2		Подготовка материалов для выступлений, участия в конференциях, заседаниях, совещаниях, подготовка отчетов		До 3	
3	Качество научно - методической деятельности				
3.1		-эффективность программного обеспечения; -организация научно – методической работы; - разработка форм отслеживания динамики развития высокоуспешных и слабоуспевающих обучающихся; -совершенствование диагностической базы		До 3	
3.2		Изготовление методической печатной продукции, обобщение накопленного пед.опыта		До 3	
4	Высокий уровень использования информационно –				

	коммуникационных ресурсов Школы				
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременная подготовка отчетов, справок, информации и т.д.) Соблюдение внутреннего трудового распорядка		До 3	
5	Оценка профессионального и личностного роста				
5.1		Своевременное прохождение курсов повышения квалификации		До 3	
5.2		Получение наград в профессиональных конкурсах разного уровня (как индивидуально, так и в составе творческого коллектива в номинациях УДОД, и по должности		До 3	
5.3		Выступления, публикации разного уровня		До 3	
5.4		Участие в мастер-классах, семинарах районного, областного уровня		До 3	

10. Критерии оценки результативности для проведения материального поощрения работников

№ п/п	Основания выплат	Размер выплат
Все работники		
<i>Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) (добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей)</i>		
1	Высокие результаты работы по итогам проверок, отсутствие замечаний, предписаний	до 100% должностного оклада
2	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций	до 100% должностного оклада
3	Соблюдение мер по экономии топливно-энергетических ресурсов	до 100% должностного оклада
4	Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	до 100% должностного оклада
5	Особые успехи в работе в связи с государственными праздниками	до 5000 руб.
6	Особые успехи в работе в связи с юбилейными датами со дня рождения (50 лет, 55 лет, 60 лет, 70 лет и т.д.), в связи с уходом на заслуженный отдых	до 100% должностного оклада
<i>Премия за качество выполняемой работы</i>		
7	Высокий уровень (своевременное и качественное исполнение распоряжений) исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.), работа с различными службами, участие в электронном документообороте	до 100% должностного оклада
8	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции и т.д.	до 100% должностного оклада
9	Качественная подготовка учреждения к началу нового учебного года, к зимнему сезону	до 100% должностного оклада

10	Эстетическое оформление помещений школы, в том числе проведение ремонтных работ силами сотрудников Школы	до 100% должностного оклада	
11	Качественная реализация Программы развития Школы	до 100% должностного оклада	
<i>Премия за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
12	Участие в оздоровительной работе школьников (работа в оздоровительном лагере с дневным пребыванием на базе Школы)	до 30% должностного оклада	
13	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Школы	до 50% должностного оклада	
14	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Школы, в том числе в СМИ, на сайте Школы	до 100% должностного оклада	
Педагогические работники			
<i>Результативность деятельности педагога по формированию ключевых компетенций и социально значимого опыта</i>			
	Показатель	Расчет показателя	Сумма (руб.)
15	Результативность представления учащимися собственных достижений на конкурсах	Победители/призеры: - муниципального уровня; - регионального уровня; - всероссийского уровня	1000/700 2000/1500 3000/2000
16	Результативность различных конкурсов (дистанционное участие)	Победители, лауреаты индивидуальное/групповое участие: - регионального уровня; - всероссийского уровня; - международного уровня	200/150 300/250 400/350
17	Проведение общешкольных мероприятий, праздников	По итогам мероприятий	до 2000
18	Качественная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся	По итогам мероприятий	до 3000
19	Размещение материала в СМИ, на официальном сайте	По итогам мероприятий	до 1000
20	Организация и проведение мероприятий, повышающих	По итогам мероприятий	до 2000

	авторитет и имидж учреждения среди обучающихся, родителей, общественности		
<i>Результативность методической деятельности педагога</i>			
21	Презентация собственной педагогической деятельности, участие педагога в профессиональных конкурсах	Очное участие: - школьного уровня; - муниципального уровня; - регионального уровня; - всероссийского уровня Победители/лауреаты: - школьного уровня; - муниципального уровня; - регионального уровня; - всероссийского уровня	1000 2000 3000 4000 3000 4000 5000 10000
22	Обобщение собственного педагогического опыта (публикации в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях)	- муниципального уровня; - регионального уровня; - всероссийского уровня	2000 4000 5000
23	Популяризация собственного педагогического опыта (проведение открытых уроков, мастер-классов, семинаров, педсоветов, конференций, выступлений и т.п.)	- школьного уровня; - муниципального уровня; - регионального уровня; - всероссийского уровня	1000 1500 2000 2500
24	Разработка инновационных проектов, программ нормативно-правовых актов	- участие в рабочей группе - авторская разработка	до 2000 до 3000
25	Эффективная разработка методической темы и высокое качество методической работы	Высокая оценка педагогического сообщества, эффективность внедрения в образовательный процесс	до 3000
<i>Состояние материально-технического оснащения кабинета</i>			
26	Эстетическое оформление и развитие системы дидактической базы учебного кабинета	По результатам осмотра кабинетов	до 3000

Заместители руководителя по УВР, методист		
<i>Качество и общедоступность дополнительного образования</i>		
27	Высокие показатели успеваемости обучающихся по результатам учебного года (обученность -100%, качество - не менее 55%)	до 50% должностного оклада
28	Сохранение контингента учащихся в течение учебного года	до 20% должностного оклада
<i>Организация методической работы</i>		
29	Внедрение ранее не применяемых в учреждении новых форм мониторинга учебно-воспитательного процесса	до 50% должностного оклада
30	Высокий уровень подготовки и проведение педсоветов, заседаний методического совета, методических объединений, публичного отчета и др.	до 50% должностного оклада
31	Высокие результаты методической деятельности (призовые места педагогов на конкурсах, подготовку выступлений на конференциях и т.п.)	до 50% должностного оклада
32	Наличие собственных публикаций по управленческой и психологической проблематике	до 50% должностного оклада
<i>Эффективность управленческой деятельности</i>		
33	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического, родительского самоуправления, управляющий совет и т.д.)	до 30% должностного оклада
34	Системность и высокий методический уровень мониторинга обученности	до 30% должностного оклада
35	Высокий уровень организации и проведения аттестации, различных школьных мероприятий	до 30% должностного оклада
36	Отсутствие конфликтов между участниками образовательных отношений, наносящий вред здоровью	до 20% должностного оклада
37	За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего обмену опытом, повышению профессионализма педагогических работников	до 20% должностного оклада
<i>Участие в инновационной деятельности</i>		
38	Участие и разработка инновационных программ, экспериментальных проектов	до 50% должностного оклада
39	Подготовка материалов для участия Школы в инновационных конкурсах	до 100% должностного оклада

Заместитель директора по АХР

Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения		
40	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	до 30% должностного оклада
Обеспечение учета материальных средств и их сохранности		
41	Своевременная постановка на учет и списание с учета материальных ценностей	до 30% должностного оклада
42	Сохранность материальных ценностей	до 30% должностного оклада
Инженер, техник, делопроизводитель, юрист-консульт		
43	Установка лицензионных программ, оформление документации по использованию сети Интернет	до 50% должностного оклада
44	Качественное обслуживание компьютерной техники	до 50% должностного оклада
45	За ведение воинского учета	до 50% должностного оклада
46		до 50% должностного оклада
Рабочие		
45	Проведение генеральных уборок	до 100% должностного оклада
46	Соблюдение чистоты в помещениях и на прилегающей территории (Уборка служебных помещений, дезинфицирование санитарно-технического оборудования, соблюдение порядка на закрепленной территории и т.п.) в соответствии с требованиями СанПиНа	до 100% должностного оклада
47	Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества	до 50% должностного оклада

14. Снижение или снятие выплат

14.1. Снижение или снятие выплат стимулирующего характера осуществляется по следующим причинам:

- Окончание срока действия выплат;
- Окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;

- Снижение качества работы, за которые были определены выплаты;
- За нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;
- За непредставление в установленные сроки докладов, справок, и другой отчетной документации;
- За предоставление недостоверной информации в отчетных документах и несвоевременное предоставление отчетной документации;
- За нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- За нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- За нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- За некачественное предоставление образовательных услуг, жалобы родителей (законных представителей), административные нарушения, низкое качество УВР;
- За халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

15. Срок действия настоящего Положения

15.1. Настоящее Положение действует с 01.09.2016 года до внесения изменений .

15.2. Директор школы обязан уведомить работника за 2 месяца в письменной форме об изменении выплат как существенных условий трудового договора.

15.3. Все споры, возникающие из данного Положения, разрешаются в соответствии с Гражданским кодексом, ТК РФ и другими правовыми актами РФ, распоряжениями муниципальных органов, а также через школьную Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

15.4. В Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с законодательными актами РФ и по согласованию с общим собранием.