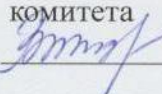


Муниципальное образование  
«Выборгский район» Ленинградской области  
Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного образования  
«ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного  
комитета  
 Виноградова Н.И.



«УТВЕРЖДАЮ»

Приказом МБОУДО  
«Дворец творчества»  
№ 05-01.09 от 11.01.2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ  
ПО ТРУДОВЫМ ДОГОВОРАМ (ЭФФЕКТИВНЫМ КОНТРАКТАМ)**

Принято на общем собрании работников  
Протокол № 2 от 17 декабря 2015 года

г. Выборг  
2016 г.

## **1. Общие положения**

Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам по трудовым договорам (эффективным контрактам) Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества» (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденном Постановлением администрации МО «Выборгский район» ЛО №7966 от 26.12.2013 г.

Настоящее Положение регулирует вопросы усиления социально-экономической защиты работников МБОУДО «Дворец творчества» (далее - Учреждение), в целях улучшения материального положения сотрудников и усиления стимулирующей роли их заработной платы, согласно заключенным договорам (эффективным контрактам).

Положение устанавливает виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат.

Размеры стимулирующих выплат и порядок их установления определяются Учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и устанавливаются данным Положением.

Данное Положение обсуждается и принимается на Общем собрании работников Учреждения и утверждается руководителем Учреждения.

## **2. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат**

2.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются с учетом следующего перечня:

- за интенсивность и высокие результаты работы,
- за качество выполняемых работ,
- премиальные выплаты по итогам работы,
- персональные надбавки.

2.2. Выплаты стимулирующего характера производятся, в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты могут быть постоянные на учебный год или разовые за качество, интенсивность, высокие результаты работы.

Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются данным Положением, приказами по Учреждению в пределах стимулирующего фонда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- Успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- Выполнение полученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу, им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

- По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год и другие периоды);
- За выполнение особо важных и срочных дел;

Премия начисляется за фактически отработанное время.

За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности премия не начисляется.

Размер выплаты, снижение размера или прекращение выплаты, период, на который устанавливаются выплаты, их перераспределение устанавливаются приказом директора Учреждения на основании решения комиссии по рассмотрению установления стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее – Комиссия), зафиксированного в протоколе ее заседания.

Стимулирующие выплаты могут быть в % отношении и в абсолютной величине,

постоянными на учебный год, или разовыми.

Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат.

Работникам Учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные в порядке, установленном для работников Учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера директору Учреждения определяется выпиской из распоряжения комитета образования администрации МО «Выборгский район» ЛО с учетом исполнения Учреждением муниципальных заданий и (или) показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения. Порядок осуществления указанных выплат регламентируется Положением о комитете образования администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области, утвержденным решением совета депутатов муниципального образования

«Выборгский район» Ленинградской области от 11.02.2014г. № 306.

Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников:

- Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:
  - Почетное звание «Народный » - 30%,
  - звание «Почетный учитель», почетное звание «Заслуженный», нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ», звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20%
  - Почетная Грамота Министерства образования-10%.

При наличии у работника Учреждения нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Персональная надбавка устанавливается педагогическим работникам за квалификационную категорию в размерах от оклада:

- имеющим высшую квалификационную категорию – 30%
- имеющим первую квалификационную категорию – 20%

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

2.15. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

-при присвоении квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссии;

-при присвоении почетного, отраслевого и т.д. звания - со дня присвоения.

2.16. Стимулирующие выплаты, которые могут выплачиваться педагогическим работникам, по факту заполнения и предоставления Карты оценки деятельности:

2.17.1. Критерии стимулирующих выплат для педагогов дополнительного образования, концертмейстеров:

<i>№</i>	<i>Направления деятельности педагогического работника</i>	<i>Показатели эффективности деятельности педагогических работников</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
----------	---	--	---------------------------------------

1.	Результативность освоения обучающимися дополнительных общеразвивающих программ	<ul style="list-style-type: none"> <li>доля обучающихся, качественно освоивших дополнительную общеразвивающую программу по результатам месяца:</li> </ul> <p>100% 80% 50%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>наличие положительной динамики результатов освоения дополнительной общеразвивающей программы (по материалам входящего, промежуточного и итогового контроля) – <b>сентябрь, январь, май</b></li> </ul> <p>100% 80% 50%</p>	<p>5 4 3</p> <p>5 4 3</p>
2.	Участие обучающихся во всероссийских, международных, региональных конкурсах и соревнованиях	<p>Результаты участия обучающихся в концертах, выставках, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.п. на различных уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>на уровне Учреждения</li> <li>муниципальном</li> <li>областном</li> <li>федеральном</li> <li>международном</li> </ul>	<p>2 4 6 8 10</p>
3.	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлению дополнительной общеразвивающей программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>количество выпускников педагога, поступивших на профильные специальности профессиональных образовательных организаций (% от общего количества выпускников объединения) – <b>оценивается в сентябре</b></li> <li>количество выпускников педагога, продолживших работу по профильным специальностям (% от общего количества выпускников объединения)- <b>оценивается в сентябре</b></li> </ul>	<p>по 5 б. за каждого</p> <p>по 5 б. за каждого</p>
4.	Участие обучающихся в творческой деятельности по направлению дополнительной общеразвивающей программы.	<ul style="list-style-type: none"> <li>количество и результат участия обучающихся в подготовке творческих работ (проектов, исследований и т.д.) по направлению дополнительной общеразвивающей программы</li> <li>Качество участия педагога в создании творческого проекта с детьми (группового/индивидуального) на различных уровнях:</li> </ul> <p>- на уровне Учреждения - муниципальном - областном - федеральном - международном</p>	<p>2 4 6 8 10</p>
5.	Участие педагога в инновационной деятельности и представление ее результатов в разных формах и на разных уровнях	<ul style="list-style-type: none"> <li>Участие в экспериментальной работе, творческой группе, разработка авторских программ, индивидуальных дополнительных общеразвивающих программ, программы развития Учреждения, образовательной программы Учреждения</li> <li>Выступления на семинарах, конференциях, методических мероприятиях различного уровня, конкурсах профессионального мастерства:</li> </ul> <p>- на уровне Учреждения - муниципальном - областном - федеральном - международном</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Творческий подход к работе (составление собственных сценариев, композиций, концертов, организация и проведение внеклассных мероприятий). Применение новых форм и методов в организации учебно-воспитательного процесса, организация и проведение</li> </ul>	<p>3</p> <p>2 4 6 8 10</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>воспитательных мероприятий</li> <li>реклама Учреждения через СМИ, наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня</li> </ul>	3 3 б. за каждую	
6.	Наличие учебно-методического комплекса	<ul style="list-style-type: none"> <li>соответствие дополнительной общеразвивающей программы - существующим требованиям</li> <li>предоставление материалов мониторинга ее освоения (<i>заполняется в январе, мае</i>)</li> <li>другие</li> </ul>	2 5 1	
7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> <li>вовлечение родителей (законных представителей) в совместные мероприятия</li> <li>информационно-консультативная работа в объединении, ее актуальность</li> <li>компетентность в обработке информации и своевременность ее предоставления родителям (законным представителям)</li> <li>наличие письменных положительных отзывов о качестве и условиях реализации дополнительных общеразвивающих программ</li> </ul>	2 2 2 5	
8.	Включенность педагога в реализацию программ в рамках сетевого взаимодействия с организациями	<ul style="list-style-type: none"> <li>Эффективность внутреннего взаимодействия с педагогами и другими специалистами, направленное на развитие ребенка и раскрытие его личностного потенциала. Взаимодействие с социальными партнерами (учреждения культуры, спорта, ОУ)</li> <li>Реклама Учреждения и детского объединения (коллектива) через СМИ, наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на различных уровнях: муниципальном, областном, федеральном, международном</li> </ul>	3 5	
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	<ul style="list-style-type: none"> <li>особый контингент детей в объединении – дети с ограниченными возможностями здоровья, дети из социально-неблагополучных семей (при предоставлении документов, подтверждающих статус)</li> <li>наличие индивидуальных планов или групповых программ для детей из социально неблагополучных семей</li> <li>положительная динамика личностного развития обучающихся</li> </ul>	5 б. за каждого 2 2 б. за каждого	
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>качество наглядности и дидактических пособий</li> <li>соблюдение методических требований к оформлению кабинета</li> <li>сохранность имущества, контроль содержания</li> <li>организация комфортной образовательной среды (соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, положительный психологический климат занятия)</li> <li>развитие МТБ, привлечение внебюджетных средств</li> </ul>	3 3 3 5 10	
11.	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления гос. услуги)	<ul style="list-style-type: none"> <li>методическая и инновационная деятельность педагогического работника (при предоставлении подтверждающих документов)</li> <li>качество проведения занятий (при проведении открытого занятия)</li> </ul>	5 3- 5	
12.	Набор контингента и сохранность контингента	<ul style="list-style-type: none"> <li>групповая</li> </ul>	100% 80% 70% 60%	10 8 7 6

		<ul style="list-style-type: none"> <li>индивидуальная</li> </ul>	1
13.	Напряженность в работе	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности <ul style="list-style-type: none"> <li>работа в комиссиях,</li> <li>с творческой группой,</li> <li>выполнение функций администратора сайта Учреждения и т.д.,</li> <li>создание сувенирного фонда для Учреждения</li> <li>оформление выставок своих объединений, создание афиш, оформление помещений к мероприятиям</li> </ul>	5 5 5 5 б. за каждый 5 за каждое
15	Качественное оформление документации	Качественное оформление документации: <ul style="list-style-type: none"> <li>использование ИТ</li> <li>полный объем содержания документации</li> <li>эстетика оформления документации</li> <li>компетентность педагога в конкретном вопросе</li> </ul>	5 5 3 5
	<b>ИТОГО</b>		
Баллы рассчитываются пропорционально отработанному времени в течение месяца. <b>Баллы снимаются за:</b>			
1	Жалобы со стороны обучающихся, родителей (законных представителей)		30 %
2	Травмы		50 %
3	Дисциплинарное взыскание		100 %
4	Порча имущества		50 %
5	Невыполнение безопасных условий воспитания и обучения		100%
6	Неэтичное поведение по отношению к обучающимся, родителям (законным представителям), коллегам		50 %
7	Невыполнение Правил внутреннего трудового распорядка		100 %

**Критерии стимулирующих выплат для педагогов-организаторов:**

№	Направления деятельности педагогического работника	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Максимальное количество баллов
1.	Участие и результаты участия обучающихся в мероприятиях по направлению деятельности педагога-организатора	<ul style="list-style-type: none"> <li>количество участия обучающихся в мероприятиях по направлению деятельности педагога-организатора (работа в объединениях по направленности)</li> <li>результативность участия обучающихся в мероприятиях по направлению деятельности педагога-организатора (при документарном подтверждении) на различных уровнях:               <ul style="list-style-type: none"> <li>на уровне Учреждения</li> <li>муниципальном</li> <li>областном</li> <li>федеральном</li> <li>международном</li> </ul> </li> </ul>	по 5 б за каждое объединение          2 4 6 8 10
2.	Результативность участия обучающихся в различных формах досуговой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>охват обучающихся в досуговых мероприятиях, в мероприятиях различного уровня (муниципального, районного, областного)               <ul style="list-style-type: none"> <li>от 50 чел</li> <li>от 100 чел</li> </ul> </li> <li>работа по развитию детского самоуправления, детских общественных организаций в Учреждении</li> </ul>	5 10 5
3.	Организация досуга обучающихся, оказавшихся в трудной жизненной ситуации по направлению деятельности педагога-организатора	<ul style="list-style-type: none"> <li>количество детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, охваченных различными формами досуговой деятельности (при предоставлении документов, подтверждающих статус)</li> <li>наличие поручений у всех детей «группы риска», их участие в мероприятиях (при предоставлении документов, подтверждающих статус)</li> </ul>	5 б. за каждого  5 б. за каждого
4.	Участие педагога-	- наличие досуговых программ (модулей), реализуемых	

	<p>организатора в реализации программ досуговой (внеурочной) деятельности в рамках сетевого взаимодействия с образовательными организациями, организациями дополнительного образования детей, учреждений культуры и спорта, общественности</p>	<p>педагогом-организатором в условиях сетевого взаимодействия с организаций</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-проведение совместных мероприятий (фоторепортажи, оформление альбомов, выставок, концертов)</li> <li>- реклама Учреждения через СМИ, наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня</li> </ul>	<p>3</p> <p>3 б. за каждое</p> <p>3 б. за каждое</p>
5.	<p>Участие педагога-организатора в инновационной деятельности и предоставление ее результатов в разных формах и на разных уровнях</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-участие педагога-организатора в подготовке и проведении семинаров, открытых занятий, конференций и др. Выступление на данных мероприятиях.</li> <li>-участие педагога-организатора в разработке программ и проведении опытно-экспериментальной инновационной деятельности на разных уровнях: <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне Учреждения</li> <li>- муниципальном</li> <li>- региональном</li> <li>- всероссийском</li> <li>- международном</li> </ul> </li> <li>- создание и участие в проектах</li> </ul>	<p>5</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>6</p> <p>8</p> <p>10</p> <p>10</p>
6.	<p>Реализация различных направлений, форм досуговой деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация и проведение игровых, досуговых, познавательных мероприятий муниципального, районного, областного уровня (если это не входит в должностные обязанности)</li> <li>- наличие методических разработок, программ, их внедрение в практическую деятельность;</li> <li>- оформление информационных стендов Учреждения по направлению педагог-организатор</li> </ul>	<p>2 б. за каждое</p> <p>5 б. за каждое</p> <p>2</p>
7.	<p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- доля родителей (законных представителей), положительно оценивающих деятельность педагога-организатора по результатам опроса в общей численности родителей обучающихся (при документарном подтверждении) <ul style="list-style-type: none"> <li>• от 10 чел.</li> <li>• от 50 чел.</li> <li>• от 100 чел.</li> </ul> </li> <li>- качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся</li> <li>- вовлечение родителей (законных представителей) в совместные мероприятия <ul style="list-style-type: none"> <li>• от 10 чел.</li> <li>• от 50 чел.</li> <li>• от 100 чел.</li> </ul> </li> </ul>	<p>1</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>2 б. за каждое</p> <p>1</p> <p>5</p> <p>10</p>
8.	<p>Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание качественного, необходимого реквизита (при его представлении)</li> <li>- сохранность имущества, контроль содержания</li> <li>- эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.</li> <li>- развитие МТБ, привлечение внебюджетных средств (по результатам месяца)</li> </ul>	<p>2 б. за каждый</p> <p>2</p> <p>2 б. за каждое мероприятие</p> <p>10</p>
9.	<p>Напряженность в работе</p>	<p>Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности: работа в комиссиях, с творческой группой, создание сувенирного фонда для Учреждения, особые формы работы с детьми (лагерь, профотряды, экскурсии, поездки на конкурсы) и иные</p>	<p>5 б. за каждое</p>

10	Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное оформление документации, соблюдение режима работы, полнота выполнения обязанностей: мобильность, участие в общественной жизни коллектива.	5
<b>ИТОГО</b>			
Баллы рассчитываются пропорционально отработанному времени в течение месяца. Баллы снимаются за:			
1	Жалобы со стороны обучающихся, родителей (законных представителей)		30 %
2	Травмы		50 %
3	Дисциплинарное взыскание		100 %
4	Порча имущества		50 %
5	Невыполнение безопасных условий воспитания и обучения		100%
6	Неэтичное поведение по отношению к обучающимся, родителям (законным представителям), коллегам		50 %
7	Невыполнение правил внутреннего трудового распорядка		100 %

**.Критерии стимулирующих выплат для методиста:**

<b>№</b>	<b>Направления деятельности педагогическое работника</b>	<b>Показатели эффективности деятельности педагогических работников</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
1.	Результативность освоения обучающимися образовательных программ по направлению деятельности методиста	- наличие положительной динамики результатов освоения образовательных программ по материалам входящего, промежуточного и итогового контроля	5
2.	Результативность участия обучающихся по направлению деятельности методиста в конкурсах, фестивалях, соревнованиях различного уровня.	- количество победителей и призеров в конкурсах, фестивалях, соревнованиях различного уровня (при условии подготовки обучающегося методистом): - на уровне Учреждения - муниципальном - региональном - всероссийском - международном - наличие положительной динамики достижений обучающихся (при предоставлении динамики за последние 3 месяца)	2 4 6 8 10 2
3.	Включенность педагогов в проектную, исследовательскую деятельность по направлению деятельности методиста	- результат участия обучающихся в подготовке творческих работ (проектов, исследований и т.д.) (при условии подготовки обучающегося методистом): - на уровне Учреждения - муниципальном - региональном - всероссийском - международном - наличие положительной динамики достижений обучающихся	2 4 6 8 10 2
4.	Участие методиста в инновационной деятельности и предоставление ее результатов в разных формах и на разных уровнях	-участие методиста в подготовке и проведении семинаров, открытых занятий, конференций и др. -участие методиста в разработке программ и проведении опытно-экспериментальной инновационной деятельности на разных уровнях: - на уровне Учреждения - муниципальном - региональном - всероссийском - международном	5 б. за каждое  2 4 6 8 10
5.	Проведение аналитической деятельности	- наличие аналитических материалов по всем направлениям деятельности методиста (при их предоставлении по итогам месяца)	2 б. за каждое



		- соответствие качества содержания и формы различных видов аналитических документов существующим требованиям	3
6.	Организация методической работы в образовательной организации	- наличие организационной структуры методической деятельности: методический совет, методические объединения, проблемные (творческие, рабочие) группы, наставничество и др. и работа с ними (подтвержденная документально) - использование в работе с педагогами современных образовательных технологий (проектных, исследовательских, информационно-коммуникативных и др.) - помощь к подготовке к аттестации педагогических работников Учреждения	2 б. за каждое  3 2 б. за каждого
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	- качество наглядности и дидактических пособий (при его предоставлении) - соблюдение методических требований к оформлению кабинета - сохранность имущества, контроль содержания - организация комфортной образовательной среды (соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, положительный психологический климат трудового коллектива) - развитие МТБ, привлечение внебюджетных средств	2 б. за каждое  2 3 5 10
8.	Напряженность в работе	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, выполнение функций администратора сайта Учреждения, создание сувенирного фонда для Учреждения и др.). - оперативность принятия решений, их реализация - проведение методической работы на районном, областном, международном уровне	5 б. за каждое 3 5 б. за каждое
9.	Качественное оформление документации	Качественное оформление собственной документации: - использование ИТ - полный объем содержания документации - эстетика оформления документации - компетентность методиста в конкретном вопросе	5 5 3 1
10.	Обобщение и распространение опыта педагогов в области повышения качества образования	- предоставление опыта работы педагогов Учреждения на разных уровнях: - муниципальном - региональном - всероссийском - международном	4 6 8 10
11.	Разработанность системы мониторинга определения результатов и качества образовательного процесса	- разработка новых критериев и показателей диагностического инструментария оценки качества реализации образовательных программ (при документарном представлении) - наличие и разработка материалов диагностики образовательных результатов (при документарном представлении)	2 б. за одну программу  2 б. за каждую новую форму
12.	Удовлетворенность обучающихся, родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных общеобразовательных и досуговых программ педагогами, методическое сопровождение которых осуществляет	- наличие положительных отзывов об условиях осуществления образовательного процесса и о качестве реализации дополнительных образовательных и досуговых программ (при документарном представлении)	2 б. за каждую программу

	методист		
13.	Участие методиста в проектировании и реализации программ в условиях сетевого взаимодействия	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие дополнительных общеразвивающих программ (модулей), реализуемых педагогами в условиях сетевого взаимодействия образовательных организаций, разработанных при помощи методиста</li> <li>- разработка индивидуальных образовательных траекторий обучающихся в условиях реализации дополнительных общеразвивающих программ</li> <li>- наличие системы сопровождения обучающихся по индивидуальным образовательным траекториям</li> <li>- эффективность внутреннего взаимодействия с педагогами и другими специалистами, направленное на развитие ребенка и раскрытие его личностного потенциала. Взаимодействие с социальными партнерами (учреждения культуры, спорта, ОУ и др.)</li> <li>- реклама Учреждения через СМИ, наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на различных уровнях: муниципальном, областном, федеральном, международном</li> </ul>	<p>3 б. после разработки</p> <p>3 б. за каждый</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>3 б. за каждое</p>
	<b>ИТОГО</b>		
Баллы рассчитываются пропорционально отработанному времени в течение месяца. Баллы снимаются за:			
1	Жалобы со стороны обучающихся, родителей (законных представителей)		30 %
2	Травмы		50 %
3	Дисциплинарное взыскание		100 %
4	Порча имущества		50 %
5	Невыполнение безопасных условий воспитания и обучения		100%
6	Неэтичное поведение по отношению к обучающимся, родителям (законным представителям), коллегам		50 %
7	Невыполнение правил внутреннего трудового распорядка		100 %

Ежемесячно просчитывается цена 1 балла и составляется данная оценочная таблица ежемесячно для каждого педагогического работника, баллы корректируются и принимаются на заседании комиссии. Стимулирующие выплаты для педагогических работников, чья нагрузка составляет меньше ½ ставки (меньше 09 часов) в неделю, выплачиваются - прямо пропорционально нагрузке.

Ежемесячно Комиссия имеет право на установление дополнительных стимулирующих выплат работникам (сверх выплат по набранному количеству баллов или процентов) за повышенную интенсивность, напряженность работ, не связанных с должностными обязанностями.

Председателю профкома за большую общественную работу устанавливается – 20% оклада. Активно работающим членам профсоюзного комитета - 10%.

Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам для заместителей директора, главного бухгалтера:

Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности Учреждения присвоенному званию в размерах:

- Почетное звание «Народный » - 30%,
- звание «Почетный учитель», почетное звание «Заслуженный», нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ», звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20%
- Почетная Грамота Министерства образования -10%.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Стимулирующие выплаты, которые могут выплачиваться заместителям директора, главному бухгалтеру:

<i>Категория работника</i>	<i>Показатели эффективности работы/Критерии</i>	<i>Размер %</i>
Заместитель директора по УВР	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Своевременное использование и применение новых форм и методов в организации образовательного процесса, участие в опытно-экспериментальной работе УДО, района, области</li> <li>▪ Интенсивность и напряженность в условиях работы Учреждения в 2 смены и семидневной рабочей недели Учреждения</li> <li>▪ Поиск внебюджетных средств</li> <li>▪ Работа в комиссиях Учреждения и города, методическая работа в районе и области</li> <li>▪ Создание локальных актов Учреждения</li> <li>▪ Социальное партнерство (работа с учреждениями СМИ, школами, внешкольными учреждениями, учреждениями культуры и др.)</li> <li>▪ Организация, участие и проведение крупных массовых мероприятий на уровне города, района, области</li> <li>▪ Исполнение сценических ролей</li> <li>▪ Работа с сайтом Учреждения</li> <li>▪ Работы не связанные с должностными обязанностями, внеплановое исполнение поручений директора, комитета образования</li> <li>▪ Работа по реализации проектов</li> <li>▪ Исполнение обязанностей директора:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 3-х дней</li> <li>- от 10 дней</li> </ul> </li> </ul>	<p>5%</p> <p>20%</p> <p>10%</p> <p>5 %</p> <p>10 %</p> <p>10%</p> <p>10 %</p> <p>10 %</p> <p>5 %</p> <p>10%</p> <p>20%</p> <p>5%</p> <p>5 %</p> <p>10 %</p>
Заместитель директора по безопасности	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Своевременное использование и применение новых форм и методов в организации образовательного процесса, участие в опытно-экспериментальной работе УДО, района, области</li> <li>▪ Интенсивность и напряженность в условиях работы Учреждения в 2 смены и семидневной рабочей недели Учреждения</li> <li>▪ Поиск внебюджетных средств</li> <li>▪ Работа в комиссиях Учреждения и города, методическая работа в районе и области</li> <li>▪ Создание локальных актов Учреждения</li> <li>▪ Социальное партнерство (работа с учреждениями СМИ, школами, внешкольными учреждениями, учреждениями культуры и др.)</li> <li>▪ Организация, участие и проведение крупных массовых мероприятий на уровне города, района, области</li> <li>▪ Исполнение сценических ролей</li> <li>▪ Работа с сайтом Учреждения</li> <li>▪ Работы не связанные с должностными обязанностями, внеплановое исполнение поручений директора, комитета образования</li> <li>▪ Работа по реализации проектов</li> <li>▪ Исполнение обязанностей директора:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 3-х дней</li> <li>- от 10 дней</li> </ul> </li> <li>▪ Работа с сайтом Госзакупок</li> </ul>	<p>5%</p> <p>20%</p> <p>10%</p> <p>10%</p> <p>5%</p> <p>10%</p> <p>10 %</p> <p>10%</p> <p>5%</p> <p>10%</p> <p>20%</p> <p>20%</p> <p>5%</p> <p>10 %</p> <p>20 %</p>
Заместитель		

директора по АХЧ	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Содержание в исправности оборудования, своевременный и качественный ремонт оборудования</li> <li>▪ Подготовка Учреждения к новому учебному году</li> <li>▪ Качественная работа с тех персоналом</li> <li>▪ Интенсивность и напряженность в условиях 2-х сменных занятий в Учреждении и 7-дневной рабочей недели Учреждения</li> <li>▪ Сохранность материально-технической базы</li> <li>▪ Работы, не связанные с должностными обязанностями, внеплановое исполнение поручений директора и вышестоящих органов.</li> <li>▪ Работа с сайтом Госзакупок</li> <li>▪ Экономное расходование средств</li> <li>▪ Создание локальных актов Учреждения</li> </ul>	<p>5 %</p> <p>20 %</p> <p>3 %</p> <p>20 %</p> <p>5 %</p> <p>10%</p> <p>20 %</p> <p>5 %</p> <p>5 %</p>
Главный бухгалтер	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Своевременное обновление и совершенствование нормативных документов</li> <li>▪ Обновление и совершенствование компьютерных программ</li> <li>▪ Экономное расходование средств</li> <li>▪ Интенсивность и напряженность работы</li> <li>▪ Работы, не связанные с должностными обязанностями</li> <li>▪ Своевременная и качественная сдача бухгалтерских отчетов</li> <li>▪ Планирование расходов и доходов бюджетных и внебюджетных средств</li> <li>▪ Внеплановое исполнение поручений вышестоящих органов</li> <li>▪ Работа с сайтом Госзакупок</li> <li>▪ Создание локальных актов Учреждения</li> <li>▪ Развитие МТБ Учреждения, привлечение внебюджетных средств</li> </ul>	<p>10 %</p> <p>10 %</p> <p>5 %</p> <p>20 %</p> <p>10 %</p> <p>20 %</p> <p>20%</p> <p>5%</p> <p>20%</p> <p>5 %</p> <p>10%</p>

Проценты рассчитываются пропорционально отработанному времени в течение месяца. Проценты снимаются за:	
Жалобы со стороны обучающихся, родителей (законных представителей)	30 %
Травмы	50 %
Дисциплинарное взыскание	100 %
Порча имущества	50 %
Неэтичное поведение по отношению к обучающимся, родителям (законным представителям), коллегам	50 %
Невыполнение правил внутреннего трудового распорядка	100 %

Стимулирующие выплаты, которые могут выплачиваться специалистам и техническому персоналу:

Заведующий хозяйством	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Содержание в исправности оборудования, своевременный и качественный ремонт оборудования</li> <li>▪ Подготовка Учреждения к новому учебному году</li> <li>▪ Качественная работа с техническим персоналом</li> <li>▪ Интенсивность и напряженность в условиях 2-х сменных занятий в Учреждении и 7-дневной рабочей недели Учреждения</li> <li>▪ Сохранность материально-технической базы</li> <li>▪ Работы, не связанные с должностными обязанностями, внеплановое исполнение поручений директора и вышестоящих органов</li> <li>▪ Работа с сайтом Госзакупок</li> <li>▪ Развитие МТБ Учреждения, привлечение внебюджетных средств</li> </ul>	<p>5 %</p> <p>20 %</p> <p>3 %</p> <p>10 %</p> <p>10 %</p> <p>10 %</p> <p>20%</p> <p>10 %</p>
Бухгалтер, экономист	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Своевременное обновление и совершенствование нормативных документов</li> <li>▪ Обновление и совершенствование компьютерных программ</li> </ul>	<p>10 %</p> <p>10 %</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Экономное расходование средств 5 %</li> <li>▪ Интенсивность и напряженность работы 10 %</li> <li>▪ Работы, не связанные с должностными обязанностями 5 %</li> <li>▪ Своевременная и качественная сдача бухгалтерских отчетов 20 %</li> <li>▪ Планирование расходов и доходов бюджетных и внебюджетных средств 20%</li> <li>▪ Внеплановое исполнение поручений вышестоящих органов 5%</li> <li>▪ Работа с сайтом Госзакупок 20%</li> <li>▪ Развитие МТБ Учреждения, привлечение внебюджетных средств 10%</li> </ul>	
Инженер по обслуживанию и ремонту компьютерной техники,	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Создание условий для работы в соответствии с инструкциями по технике безопасности, пожарной безопасности 10%</li> <li>▪ Интенсивность и напряженность работы при подготовке к новому учебному году 20%</li> <li>▪ Обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники 10%</li> <li>▪ Внеплановое исполнение поручений администрации и комитета образования 5 %</li> </ul>	
Режиссер, звукорежиссер	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Разработка новых форм, своевременное внедрение и использование передовых методов организации массовых творческих дел 20 %</li> <li>▪ Интенсивность и напряженность работы в условиях 2-х сменных занятий 10 %</li> <li>▪ Качественное использование в работе ИКТ, создание учебных электронных продуктов 20 %</li> <li>▪ Внеплановое исполнение поручений администрации Учреждения 10 %</li> <li>▪ Выезды по району 30%</li> </ul>	
Костюмер, художник - модельер	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Интенсивность и напряженность работы в условиях 2-х сменных занятий, в выходные дни 10 %</li> <li>▪ Работы не связанные с должностными обязанностями 20 %</li> </ul>	
Секретарь учебной части, документовед	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Работа с документацией по пенсионному фонду 10 %</li> <li>▪ Работа с документами по кадрам, проявление инициативы, совершенствование системы документооборота 20 %</li> <li>▪ Интенсивность и напряженность работы в условиях работы Учреждения в 2 смены 10 %</li> <li>▪ Работы не связанные с должностными обязанностями 10 %</li> <li>▪ Внеплановое исполнение поручений администрации 10 %</li> </ul>	
Технический обслуживающий персонал (рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования электрик, дворник, сторож уборщик, гардеробщик вахтер)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Работы не связанные с должностными обязанностями 10 %</li> <li>▪ Качественное выполнение санитарно - эпидемиологического режима, ТБ, охраны труда 10 %</li> <li>▪ За напряженность и интенсивность работы в условиях 2-х сменных занятий и (или) 7-дневной рабочей недели Учреждения 10 %</li> <li>▪ Содержание в исправности оборудования 10%</li> <li>▪ Своевременный и качественный ремонт здания, сооружений 10 %</li> <li>▪ Сохранность оборудования 5 %</li> <li>▪ Обеспечение сохранности материальных ценностей 10 %</li> <li>▪ Организация комфортной образовательной среды (соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, ТБ) 10 %</li> <li>▪ Отсутствие аварийных ситуаций 20 %</li> <li>▪ За выполнение специальных работ (покраска, побелка, мытьё окон и т.д.), не входящих в должностные обязанности 20 %</li> <li>▪ Экономное и бережное расходование средств и материалов 5 %</li> <li>▪ Развитие МТБ Учреждения, привлечение внебюджетных средств 10 %</li> </ul>	
Проценты рассчитываются пропорционально отработанному времени в течение месяца.		
Проценты снимаются за:		
1	Жалобы со стороны обучающихся, родителей (законных представителей)	30 %
2	Травмы	50 %
3	Дисциплинарное взыскание	100 %

4	Порча имущества	50 %
5	Неэтичное поведение по отношению к обучающимся, родителям (законным представителям), коллегам	50 %
6	Невыполнение правил внутреннего трудового распорядка	100 %

### **3. Порядок премирования**

3.1. Премияльные выплаты работникам Учреждения выплачиваются на основании приказа директора Учреждения с учетом решения Комиссии, в соответствии с порядком определения размера премии.

3.2. В число премируемых могут входить все работники, включая совместителей.

Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией Учреждения, комиссией по рассмотрению установления стимулирующих выплат и оформляются протоколом заседания данной комиссии.

Директору Учреждения за эффективное качественное исполнение своих должностных обязанностей выплачиваются премии и надбавки по приказу учреждения, изданного на основании выписки распоряжений комитета образования, в соответствии с положением о премировании руководителей.

Периоды премирования могут устанавливаться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год и другие периоды. Могут быть введены несколько премиальных выплат за разные периоды работы. Например, по итогам года за квартал и по итогам работы за год.

### **4. Условия премирования**

4.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по выполнению правил внутреннего трудового распорядка.

. Могут выплачиваться премии за полученные награды:

- до 50% от должностного оклада при награждении государственными наградами РФ;
- до 50% от должностного оклада при присвоении Почетного звания «Заслуженный учитель» РФ;
- до 50% от должностного оклада при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
- до 50% от должностного оклада при награждении Знаком «Почетный работник общего образования РФ»;
- до 30% от должностного оклада при награждении Знаком «За заслуги в образовании»;
- до 20% от должностного оклада при награждении благодарственными письмами администрации района.

Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премиальных выплат производится за фактически отработанное время в данном периоде.

Премияльные выплаты не выплачиваются при наличии существенных замечаний, при наличии замечаний инспекционного контроля по результатам проверок, при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушение Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, других локальных актов.

При наличии следующих нарушений размер премиальных выплат может быть изменен или работник может быть лишен ее полностью:

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка
- Некачественное выполнение работы
- Невыполнение функциональных обязанностей
- Грубое обращение с обучающимися, коллегами
- Получение в течение года взысканий

Показатели премирования:

- Качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей, согласно должностной инструкции (творческий подход, количественные показатели, высокая результативность, использование разнообразных форм и методов организации учебно-воспитательного процесса, инновационная деятельность и т.д.)
- Качественное и своевременное выполнение плановых заданий
- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего распорядка работы Учреждения, в т.ч. четкое и своевременное выполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений, посещение совещаний, собраний, педагогических советов, методических объединений.
- Качественное проведение особо значимых мероприятий
- Проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем
- Большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка
- Высокие показатели результативности обучения.

Прошито, пронумеровано и  
скреплено печатью

*Е.С. Филиппова*  
Директор  
Е.С. Филиппова

