

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | УТВЕРЖДЕНОприказом от 21.01.2019 г. № 3  Директор МКУ ДО ЦВР «Патриот»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Г.Овсянников |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о распределении стимулирующих доплат и компенсационных выплат, материальной помощи сотрудникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования центра внешкольной работы «Патриот»**

 **муниципального образования Абинский район**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) муниципального казенного учреждения дополнительного образования центра внешкольной работы «Патриот» муниципального образования Абинский район (далее – МКУ ДО ЦВР «Патриот») разработано на основании: Трудового Кодекса РФ; Федерального закона РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлений администрации муниципального образования Абинский район от 29 апреля 2014г. № 693 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 14 февраля 2012 года № 331 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений образования муниципального образования Абинский район, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Абинский район», от 23 мая 2014г № 838 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Абинский район от 31 октября 2008 года № 3918 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Абинский район».

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МКУ ДО ЦВР «Патриот» в повышении качества воспитательного и образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.

Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам МКУ ДО ЦВР «Патриот».

1. Положение является локальным нормативным актом МКУ ДО ЦВР «Патриот», регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров в целях установления связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения.
2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является результативность и оценка качества эффективности деятельности работника и учреждения.
3. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед учреждением учредителем.
4. Цель оценки результативности деятельности работников - обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда в переделах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКУ ДО ЦВР «Патриот».
5. Директор МКУ ДО ЦВР «Патриот» вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты труда.
6. Задачами проведения оценки результативности и эффективности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки работника собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;

* обеспечение внешней экспертной оценки труда работника;
* усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества труда.
	1. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, способствующих успешности воспитанников МКУ ДО ЦВР «Патриот» и направлено на повышения качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.
	2. Любые изменения, дополнения в Положение обсуждаются на общем собрании коллектива, утверждаются приказом директора, согласовываются с профсоюзным комитетом.
	3. Положение включает в себя:

- основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников;

- порядок и условияопределения выплат стимулирующих характера согласно критериям;

* порядок и условия установления размера постоянных выплат стимулирующего характера;
* показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат

- порядок и условия установления размера выплат компенсационного характера;

**- п**орядок и условия премирования работников учреждения**;**

- порядок выплаты материальной помощи;

- источники выплат набавок и доплат.

**2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников для установления стимулирующих выплат**

2.1. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим, за интенсивность работы в течение года.

1. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, участие в различных конкурсах, фестивалях и акциях, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.
2. Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда (Приложение 1).

Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работников включают: фамилию, имя, отчество работника, занимаемая должность, критерии оценки, баллы, личная подпись работника, дата заполнения оценочного листа. (Приложение 2,3).

2.4. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

* работники сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа отчетного периода;
* Комиссия рассматривает представленные материалы 11-13 числа отчетного периода:
* после 15 числа отчетного периода протокол оценки результативности деятельности работников передается директору для издания приказа об установлении выплат стимулирующего характера за отчетный период (Приложение 4).

В случае несвоевременной сдачи работником своего оценочного листа с подтверждающими документами - работник не получает стимулирующую выплату за данный период, а средства распределяются между всеми остальными работниками.

 2.5. Размер стимулирующей выплаты устанавливается в баллах, которые потом переводятся в денежное выражение, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующие выплаты максимальными размерами не ограничены, производятся в пределах фонда оплаты труда, субсидий из краевого бюджета, средств местного бюджета.

 2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника в образовательном учреждении приказом руководителя по согласованию с профкомом создаётся Комиссия, состоящая из:

* директора;
* заместителя директора по УВР;
* педагога-организатора;
* инспектора по кадрам.

Персональный состав комиссии утверждается приказом директора.

 2.7. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного приказом руководителя согласованного первичной профсоюзной организацией.

 2.8. Председатель комиссии назначается или избирается сроком на один год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

 2.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами (ежемесячно), срок хранения которых 5 лет. Протоколы хранятся у председателя Комиссии. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

 2.10. В случае не согласия работника с итоговым баллом, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

 2.11. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

**3. Порядок и условия определения выплат стимулирующих характера**

**согласно критериям (по решению комиссии)**

3.1. Объем выплат стимулирующего характера определяется отдельно для педагогических работников, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала и других работников МКУ ДО ЦВР «Патриот» согласно критериям.

3.2. Доплаты и стимулирующие выплаты к должностным окладам (ставкам зарплаты) работникам Учреждения, а также доплата к должностному окладу руководителя, выполняющего работу, не входящую в круг его основных обязанностей, устанавливается в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

3.3. Надбавка к должностному окладу руководителя Учреждения за сложность, напряжённость и высокое качество работы устанавливается приказом вышестоящего органа ОУ по подчинённости учреждения с учётом оценки деятельности учреждения за отчётный год.

3.3 Доплаты и стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются приказом директора на основании решения комиссии по доплатам и надбавкам как на определенный срок (месяц, несколько месяцев, квартал, год), так и на неопределённый срок. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер определяется на заседании комиссии по доплатам и надбавкам, утверждается приказом директора.

3.4. Для определения размера стимулирующих выплат Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов полученных всеми работниками учреждения. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику учреждения.

* 1. Работники имеют право вносить предложения по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях не корректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев потерявших актуальность.

**4. Порядок и условия установления работникам размера постоянных повышающих коэффициентов за интенсивность организации труда в течение года**

**(с включением в тарификацию)**

4.1. Положением предусмотрено установление работникам размера постоянных повышающих коэффициентов к окладу (Приложение 5).

4.2. Размеры постоянных повышающих коэффициентов к окладу устанавливаются как в процентном соотношении, так и в абсолютном отношении к должностному окладу.

4.3. Применение повышающих коэффициентов не образует новый (должностной) оклад, ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. Выплаты устанавливаются к окладу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

**5. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат**

5.1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлено производственными, личными или трудовыми нарушениями.

К ним относятся:

* нарушение статей Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Устава учреждения;
* грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

- невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.);

* ухудшение качества образования и воспитания;
* нарушение санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
* наличие обоснованных письменных жалоб (родителей, коллег).
	1. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии и письменному согласию профкома.
	2. Обо всех изменениях, касающихся уменьшения или снятия стимулирующих выплат, работник должен быть ознакомлен под роспись.

**6. Порядок и условия установления работникам размера выплат компенсационного характера**

6.1. Выплаты компенсационного характера производятся:

- за совмещение профессий (должностей) (согласно штатного расписания);

- за расширение зон обслуживания;

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- специалистам за работу в сельской местности - 25 %;

- за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных ОУ;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу (Приложение 6).

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливается к окладу (ставке) заработной платы без учета применения повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат.

**7. Порядок выплаты материальной помощи**

7.1. Из фонда оплаты труда работнику может быть оказана материальная помощь.

7.2. Решения об оказании материальной помощи и ее размерах принимает директор ЦВР «Патриот» на основании письменного заявления работника или ходатайства профсоюзного комитета.

7.3. Материальная помощь работнику ЦВР «Патриот» оказывается в следующих случаях:

* при несчастных случаях и стихийных бедствиях;
* в случаях болезни или длительного лечения;
* в случаях смерти близких родственников;
* в целях социальной поддержки;
* в других случаях по заявлению работника.

8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МКУ ДО ЦВР «Патриот» установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

8.2**.** Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

8.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы с включением в тарификацию

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

**9. Источники выплат набавок и доплат**

Источниками выплат надбавок и доплат являются:

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | Начисления на выплату надбавок и доплат от базового фонда заработной платы. |
| 2. | Средства от экономии фонда заработной платы. |
| 3. | Заработанные средства за предоставляемые платные услуги в соответствии с Уставом. |
| 4. | Другие внебюджетные финансовые средства. |

Приложение № 1

к Положению

**Критерии оценки результативности и качества работы работников**

1. **Педагогические работники**

(педагог дополнительного образования, педагог-организатор)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Коли-чество баллов** |
| 1. | Диагностика. Использование её результатов в учебно-воспитательном процессе | 2 |
| 2 | Выпуск методических пособий | 3 |
| 3. | За целостность и системность воспитательного процесса в объединении, творческий подход к планированию соответствующему программе развития ЦВР «Патриот». | 1 |
| 4. | Подготовка к занятиям:- наличие авторских или модифицированных программ и методик- использование передовых педагогических технологий- использование оборудования и ИКТ при подготовке к занятиям | 10,50,5 |
| 5. | Организация индивидуальной работы с детьми. | 1 |
| 6. | За привлечение в объединение детей, состоящих на учете, детей из трудных семей, организация работы по выполнению Закона № 1539-КЗ от 21.07.08г. «О мерах профилактики правонарушений и безнадзорности среди подростков в Краснодарском крае» | 2 |
| 7. | За сохранение контингента учащихся  | 2 |
| 8. | Наполнение и обновление сайта:- техническое обслуживание еженедельно - техническое обслуживание ежемесячно - информационное наполнение еженедельно - информационное наполнение ежемесячно | По 0,25 за каждое направление |
| 9. | За участие в качестве члена жюри, эксперта комиссии | 1 |
| 10. | Результаты публичных выступлений учащихся объединений ЦВР «Патриот» на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях:-муниципальных-зональных-краевых-всероссийских | 0,5123 |
| 11. | Результативность воспитательной деятельности(ведение конкурсной, экскурсионной работы с учащимися) | 0.5 за каждое направление |
| 12. | Привлечение внебюджетных средств с целью улучшения увп  | От 1до 5 баллов (в зависимости от объема привлечен-ных средств) |
| 13. | За организацию работы с родителями:- проведение совместных мероприятий родителей и детей,-использование нетрадиционных форм работы с родителями | 21 |
| 14. | Публикации в СМИ, привлечение телекомпаний с целью положительного освещения жизни учреждения и пр. | 1 - за каждую |
| 15. | Поступившие благодарности и официальные отзывы о работе педагога | 1 |
| 16. | Создание фондов фотоматериалов | 1 |
| 17. | Предоставление материалов для сайта учреждения и муниципального сайта | 0,5 - за каждый, но не более 5 |
| 18. | За проведение качественных открытых уроков, мастер - классов:- внутренний- муниципальный уровень- региональный уровень | 123 |
| 19. | Публичное представление педагогического опыта на уровне:- ЦВР «Патриот» - муниципальном - региональном  | Не более 120.512 |
| 20. | Публикации в педагогических СМИ (сборниках, журналах, газетах, образовательных сайтах) на уровне: - ЦВР «Патриот» - муниципальном - региональном  | Не более 10За каждое - 0.511.5 |
| 21. | Организация работы по реставрации оружия ЦВР «Патриот» | 2 за каждую единицу |
| 22. | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 1 |
| 23. | За интенсивность работы | 3 |
| 24. | За высокие результаты работы | 3 |

**2.Административно-управленческий персонал**

(директор, заместитель директора, инспектор по кадрам)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Коли-чество баллов** |  |
|  | Проведение работы по внедрению новых образовательных инициатив | 0,5 |  |
|  | Выполнение работы, не учтенной в должностной инструкции | 1(за каждое направление) |  |
|  | За сложность и напряженность при организации учебно-воспитательного процесса, содействие росту качества образовательного процесса | 1 |  |
|  | Публикации в СМИ, привлечение телекомпаний с целью положительного освещения жизни учреждения и пр. | 1 - за каждую |  |
|  | Организация фотосъемок событий в сфере образования | 0.5. |  |
|  | Создание фондов фотоматериалов | 1 |  |
|  | Предоставление материалов для сайта учреждения и муниципального сайта | 0,5 - за каждый, но не более 5 |  |
|  | Работа в творческой группе по подготовке участника | 1 |  |
|  | Доля педагогов имеющих высшую и первую квалификационную категорию: -свыше 30% - от 20 до 30 % | 10.5 |  |
|  | Подготовка документов к награждению работников ведомственными знаками отличия, грамотами | 1.5 - за каждого работника |  |
|  | Оформление информационных стендов, выставок | 1 - за каждый элемент |  |
|  | Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и др.) | 0.25- за каждый |  |
|  | Приведение в соответствие действующих локальных актов | 0.25 - за каждый |  |
|  | Своевременная сдача и качественная подготовка документации строгой отчетности (по итогам месяца)- текущая - срочная | 0.51 |  |
|  | Организация и проведение муниципальных и краевых соревнований. Участие в работе муниципальных Круглых столов и семинаров | 5 |  |
|  | Освещение деятельности учреждения в СМИ | 0.5 - за каждую публикацию |  |
|  | За организацию работы летней площадки в летний период | 3 |  |
|  | За сложность организации и контроля за текущим ремонтом, обеспечение выполнения требований пожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда | 1 |  |
|  | За содержание помещений без замечаний органов РайСэс, Госпожарнадзора и других контролирующих органов | 2 |  |
|  | За качественное ведение документации, проведение мероприятий и отчетности по различным направлениям деятельности ЦВР «Патриот» | 1 |  |
|  | За выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей | 1 |  |
|  | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 1 |  |
|  | За интенсивность работы | 1 |  |
|  | За высокие результаты работы | 1 |  |

Директор А.Г.Овсянников

Приложение № 2

к Положению

**ФОРМА ОЦЕНОЧНОГО ЛИСТА**

**(педагогические работники)**

результативности деятельности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

 за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Количество баллов по Положению** | **Количество баллов, выставленных педагогом** |
|  | Диагностика. Использование её результатов в учебно-воспитательном процессе | 2 |  |
|  | Выпуск методических пособий | 3 |  |
|  | За целостность и системность воспитательного процесса в объединении, творческий подход к планированию соответствующему программе развития ЦВР «Патриот». | 1 |  |
|  | Подготовка к занятиям:- наличие авторских или модифицированных программ и методик- использование передовых педагогических технологий- использование оборудования и ИКТ при подготовке к занятиям | 10,50,5 |  |
|  | Организация индивидуальной работы с детьми. | 1 |  |
|  | За привлечение в объединение детей, состоящих на учете, детей из трудных семей, организация работы по выполнению Закона № 1539-КЗ от 21.07.08г. «О мерах профилактики правонарушений и безнадзорности среди подростков в Краснодарском крае» | 2 |  |
|  | За сохранение контингента учащихся  | 2 |  |
|  | Наполнение и обновление сайта:- техническое обслуживание еженедельно - техническое обслуживание ежемесячно - информационное наполнение еженедельно - информационное наполнение ежемесячно | По 0,25 за каждое направление |  |
|  | За участие в качестве члена жюри, эксперта комиссии | 1 |  |
|  | Результаты публичных выступлений учащихся объединений ЦВР «Патриот» на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях:-муниципальных-зональных-краевых-всероссийских | 0,5123 |  |
|  | Результативность воспитательной деятельности(ведение конкурсной, экскурсионной работы с учащимися) | 0.5 за каждое направление |  |
|  | Привлечение внебюджетных средств с целью улучшения увп  | От 1до 5 баллов (в зависимости от объема привлечен-ных средств) |  |
|  | За организацию работы с родителями:- проведение совместных мероприятий родителей и детей,-использование нетрадиционных форм работы с родителями | 21 |  |
|  | Публикации в СМИ, привлечение телекомпаний с целью положительного освещения жизни учреждения и пр. | 1 - за каждую |  |
|  | Поступившие благодарности и официальные отзывы о работе педагога | 1 |  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  | Создание фондов фотоматериалов | 1 |  |
|  | Предоставление материалов для сайта учреждения и муниципального сайта | 0,5 - за каждый, но не более 5 |  |
|  | За проведение качественных открытых уроков, мастер - классов:- внутренний- муниципальный уровень- региональный уровень | 123 |  |
|  | Публичное представление педагогического опыта на уровне:- ЦВР «Патриот» - муниципальном - региональном  | Не более 120.512 |  |
|  | Публикации в педагогических СМИ (сборниках, журналах, газетах, образовательных сайтах) на уровне: - ЦВР «Патриот» - муниципальном - региональном  | Не более 10За каждое - 0.511.5 |  |
|  | Организация работы по реставрации оружия ЦВР «Патриот» | 2 за каждую единицу |  |
|  | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 1 |  |
|  | За интенсивность работы | 3 |  |
|  | За высокие результаты работы | 3 |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата) (подпись)

Директор А.Г.Овсянников

Приложение № 3

к Положению

**ФОРМА ОЦЕНОЧНОГО ЛИСТА**

**(административно-управленческий персонал)**

результативности деятельности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

 за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Количество баллов по Положению** | **Количество баллов, выставленных**  |
|  | Проведение работы по внедрению новых образовательных инициатив | 0,5 |  |
|  | Выполнение работы, не учтенной в должностной инструкции | 1(за каждое направление) |  |
|  | За сложность и напряженность при организации учебно-воспитательного процесса, содействие росту качества образовательного процесса | 1 |  |
|  | Публикации в СМИ, привлечение телекомпаний с целью положительного освещения жизни учреждения и пр. | 1 - за каждую |  |
|  | Организация фотосъемок событий в сфере образования | 0.5. |  |
|  | Создание фондов фотоматериалов | 1 |  |
|  | Предоставление материалов для сайта учреждения и муниципального сайта | 0,5 - за каждый, но не более 5 |  |
|  | Работа в творческой группе по подготовке участника | 1 |  |
|  | Доля педагогов имеющих высшую и первую квалификационную категорию: -свыше 30% - от 20 до 30 % | 10.5 |  |
|  | Подготовка документов к награждению работников ведомственными знаками отличия, грамотами | 1.5 - за каждого работника |  |
|  | Оформление информационных стендов, выставок | 1 - за каждый элемент |  |
|  | Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, рекомендаций и др.) | 0.25- за каждый |  |
|  | Приведение в соответствие действующих локальных актов | 0.25 - за каждый |  |
|  | Своевременная сдача и качественная подготовка документации строгой отчетности (по итогам месяца)- текущая - срочная | 0.51 |  |
|  | Организация и проведение муниципальных и краевых соревнований. Участие в работе муниципальных Круглых столов и семинаров | 5 |  |
|  | Освещение деятельности учреждения в СМИ | 0.5 - за каждую публикацию |  |
|  | За организацию работы летней площадки в летний период | 3 |  |
|  | За сложность организации и контроля за текущим ремонтом, обеспечение выполнения требований пожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда | 1 |  |
|  | За содержание помещений без замечаний органов РайСэс, Госпожарнадзора и других контролирующих органов | 2 |  |
|  | За качественное ведение документации, проведение мероприятий и отчетности по различным направлениям деятельности ЦВР «Патриот» | 1 |  |
|  | За выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей | 1 |  |
|  | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 1 |  |
|  | За интенсивность работы | 1 |  |
|  | За высокие результаты работы | 1 |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата) (подпись)

Директор А.Г.Овсянников

Приложение № 4

к Положению

 **ФОРМА ПРОТОКОЛА**

**результативности деятельности педагогических работников и административно-управленческого персонала МБУ ДО ЦВР «Патриот»**

за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

стоимость одного балла \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Ф.И.О. работника | Количество баллов | Общая сумма рублей | Ознакомлен (подпись работника) |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Директор А.Г.Овсянников

Приложение № 5

к Положению

**Условия установления работникам размера постоянных повышающих коэффициентов за интенсивность организации труда в течение года**

**(с включением в тарификацию)**

1. **Педагогические работники**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Вид доплаты | Размер доплаты |
|  | Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию:- при наличии высшей квалификационной категории- при наличии первой квалификационной категории- при наличии второй квалификационной категории | 0,150,100,05 |
|  | Надбавка за выслугу лет - при стаже пед.работы от 1 до 5 лет- при стаже пед.работы от 5 до 10 лет- при стаже пед.работы свыше 10 лет | 5 %10 %15 % |
|  | Надбавка за почетные звания:- «Почетный работник общего образования РФ», «Заслуженный»- «Отличник народного образования РФ»- наличие ученой степени- «Образцовый коллектив» | 1500100015002000 |
|  | Срочность выполнения важных поручений | 1000 |
|  | За работу по пожарной и антитеррористической безопасности, охране труда | 1000 |
|  | За выполнение работы, не входящей в круг функциональных обязанностей, за увеличение объема выполненной работы | 1000 |
|  | За разработку и внедрение новых образовательных программ и методик | 1000 |
|  | За интенсивность и высокие результаты работы, работу в выходные и праздничные дни | 1000 |

**2.Административно-управленческий персонал**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Вид доплаты | Размер доплаты |
|  | Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию:- при наличии высшей квалификационной категории- при наличии первой квалификационной категории- при наличии второй квалификационной категории | 0,15 0,10 0,05 |
|  | Надбавка за выслугу лет - при стаже пед.работы от 1 до 5 лет- при стаже пед.работы от 5 до 10 лет- при стаже пед.работы свыше 10 лет | 5 %10 %15 % |
|  | Надбавка за почетные звания:- «Почетный работник общего образования РФ», «Заслуженный»- «Отличник народного образования РФ»- наличие ученой степени- «Образцовый коллектив» | 1500100015002000 |
|  | Организация и научно-методическое сопровождение аттестации педагогических кадров | 500 |
|  | За напряженность в работе в период подготовки районных мероприятий, период массовой отчетности | 1000 |
|  | За качественное оказание методической помощи, разработку программно-методического обеспечения  | 1000 |
|  | За выполнение обязанностей контрактного управляющего | 1000 |
|  | За участие в организации работы комиссии по закупкам, электронным торгам | 500 |
|  | За своевременную и качественную подготовку финансово-экономической документации и отчетности | 1000 |
|  | За интенсивность и высокие результаты работы, работу в выходные и праздничные дни | 1000 |
|  | За ведение табеля сотрудников  | 500 |

**3.Учебно-вспомогательный персонал**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Вид доплаты | Размер доплаты |
|  | Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию:- при наличии высшей квалификационной категории- при наличии первой квалификационной категории- при наличии второй квалификационной категории | 0,15 0,10 0,05 |
|  | Надбавка за выслугу лет - при стаже пед.работы от 1 до 5 лет- при стаже пед.работы от 5 до 10 лет- при стаже пед.работы свыше 10 лет | 5 %10 %15 % |
|  | За работу, не входящую в круг функциональных обязанностей инспектора по кадрам | 100 % |

Директор А.Г.Овсянников

Приложение № 6

к Положению

**Условия установления работникам размера выплат компенсационного характера**

1. **Педагогические работники, административно-управленческий персонал**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Вид доплаты | Размер доплаты |  |
|  | За работу в сельской местности | 25 % | С включением в тарификацию |
|  | За совмещение профессий (должностей) | 100 % | С включением в тарификацию |
|  | За расширение зон обслуживания | 100 % | С включением в тарификацию |

# Учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Вид доплаты | Размер доплаты |  |
|  | За работу в праздничные нерабочие выходные дни | 100 % | По решению комиссии |
|  | За совмещение профессий (должностей) | 100 % | С включением в тарификацию |
|  | За расширение зон обслуживания | 100 % | С включением в тарификацию |

Директор А.Г. Овсянников