

Приложение 26
к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
Управляющего Совета
ГБОУ СОШ с. Майское
Зинкина О. А. Зинкина

«31» 08 2018г.

«ПРИНЯТО»

Общим собранием
трудоого коллектива
ГБОУ СОШ с. Майское
Председатель МК
А.М. Радаев
А.М. Радаев

«07» 09 2018 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБОУ СОШ с.
Майское
С.Н. Плаксина
С.Н. Плаксина
«07» 09 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда и распределении стимулирующих выплат работникам
Пестравского филиала государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.
Майское муниципального района Пестравский Самарской области - Дом
детского творчества с. Пестравка**

(с изменениями)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и распределении стимулирующих выплат работникам Пестравского филиала государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Майское муниципального района Пестравский Самарской области - Дом детского творчества с. Пестравка (далее ДДТ) определяет порядок оплаты труда работников ДДТ.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- ✓ Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ✓ Коллективным договором Учреждения;
- ✓ Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».
- ✓ Постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013 № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области»);
- ✓ Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од «Примерный перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных дошкольных образовательных учреждений

1.3. Заработная плата работникам ДДТ устанавливается трудовыми договорами.

1.4. Формирование фонда оплаты труда работников ДДТ, осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) в образовательных учреждениях соответствующего типа и вида по формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times D \times H,$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников ДДТ;

N - норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника), рассчитанный в соответствии с Методикой расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного

учреждения соответствующего типа и вида, утвержденной Правительством Самарской области;

Д - соотношение фонда оплаты труда работников образовательного учреждения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника), установленное методикой расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденной Правительством Самарской области;

Н - количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении.

1.4.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждений, осуществляется в соответствии с Методикой расчета норматива бюджетного финансирования расходов на реализацию дополнительных общеобразовательных программ в государственных учреждениях дополнительного образования детей.

1.4.2. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения по согласованию с Управляющим советом Учреждения.

1.5. Порядок расчета нормативов финансового обеспечения расходов на реализацию дополнительных общеобразовательных программ в учреждениях дополнительного образования детей (УДОД).

Норматив расходов на одного обучающегося в ДДТ, реализующем дополнительные общеобразовательные программы, определяется на основе: стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги, рассчитанной исходя из количества часов учебного плана с учетом среднего должностного оклада педагогических работников; количества обучающихся в группе (объединении); соотношения фонда оплаты труда педагогического персонала и фонда оплаты труда административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала;

соотношения базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда;

повышения должностных окладов руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, на 25%;

расходов на обеспечение учебного процесса (расходов на приобретение наглядных пособий, технических средств обучения, расходных материалов, канцелярских товаров, хозяйственных расходов).

1.5.1. Норматив бюджетного финансирования в расчете на одного обучающегося в УДОД исчисляется по формуле

$$\text{Нбф} = \text{ФОТ} + \text{ФМО},$$

где:

ФОТ - расходы по фонду оплаты труда в расчете на одного обучающегося;

ФМО - расходы на обеспечение учебного процесса в расчете на одного обучающегося.

Величина ФОТ определяется по формуле

$$\text{ФОТ} = a \times b / 18 \times c \times e \times v \times d \times 12 / n \times 1,25,$$

где:

a - количество учебных часов в неделю в зависимости от уровня и направленности реализуемых образовательных программ;

b - средний должностной оклад педагогического работника в соответствии с профессиональной квалификационной группой, фактически сложившийся по Самарской области, выплачиваемый за счет средств областного бюджета;

18 - количество педагогических часов на ставку;

c - коэффициент увеличения базовой части фонда оплаты труда педагогических работников УДОД на величину расходов по оплате труда административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала;

e - коэффициент увеличения базовой части фонда оплаты труда работников УДОД на величину специальной части фонда оплаты труда;

v - коэффициент увеличения базовой части и специальной части фонда оплаты труда работников УДОД на величину стимулирующей части фонда оплаты труда;

д - коэффициент, увеличивающий фонд оплаты труда работников УДОД на величину расходов на уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования, а также на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

12 - количество месяцев в году;

н - наполняемость группы (объединения);

1,25 - коэффициент увеличения базовой части фонда оплаты труда за работу в сельской местности.

1.6. Фонд оплаты труда работников ДДТ состоит из:

1.6.1 Базового фонда, который включает оплату труда работников ДДТ по штатному расписанию и по тарификации – 52,8 % с учетом повышения должностных окладов руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, на **25 %**.

1.6.2.Специального фонда оплаты труда работников ДДТ, который включает компенсационные выплаты за условия труда отличные от нормальных, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника – 1,9 %.

1.6.2.1. Работникам ДДТ производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

1.6.2.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6.2.3. Выплаты работнику из специальной части фонда оплаты труда начисляются в суммированном выражении и в процентном соотношении начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок для сторожа за ночные **35%** и уборщику служебных помещений **10%**.

1.6.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ДДТ – 45,3%, которая включает в себя:

- Надбавки за эффективность (качество) работы;
- Доплаты за интенсивность и напряженность работы;

- Премии и иные поощрительные выплаты.

Стимулирующий фонд ДДТ распределяется следующим образом:

- ✓ доплаты стимулирующего характера для директора Учреждения – не более **3%** от общих средств стимулирующего фонда ДДТ;
- ✓ педагогическим работникам – не более **68%**;
- ✓ административно-управленческому, учебно-вспомогательному персоналу – не более **29%**;
- ✓ единовременные премии и иные поощрительные выплаты работникам выплачиваются за счет экономии ФОТ ДДТ.

1.6.4. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников установлено методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденными Правительством Самарской области.

1.7. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам ДДТ определяются настоящим Положением.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

1.8. Условием для назначения стимулирующих выплат является стаж работы в должности не менее 6 месяцев.

1.9. Месячная заработная плата работника ДДТ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом.

1.10. Оплата труда работников ДДТ работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.11. Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.12. Заработная плата работника ДДТ предельным размером не ограничивается.

1.13. Работникам ДДТ может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.14. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.15. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1. Порядок и условия оплаты труда работников ДДТ.

2.1. Заработная плата руководителя ДДТ, реализующего программы дополнительного образования, устанавливается директором Учреждения 2 раза в год в сентябре и январе по формуле:

$ЗПрсп = Дор + Кр + Ср$, где

ЗПр - заработная плата руководителя СП;

Дор - должностной оклад руководителя СП;

Кр - компенсационные выплаты (надбавки и доплаты)

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю СП.

2.2. Заработная плата учебно-вспомогательного и прочего персонала ДДТ представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного и прочего персонала ДДТ устанавливаются директором учреждения штатным расписанием, утверждаемым приказом.

3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Работникам ДДТ производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
доплата за сверхурочную работу;
доплата за совмещение профессий (должностей);
доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.4. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

3.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.10. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой

должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.11. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

3.12. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

3.13. Женщинам, работающим на селе, в соответствии с пунктом 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», начисляется заработная плата за 36-часовую рабочую неделю в соответствии с должностным окладом (окладом), предусмотренным по данной должности (профессии) при нормальной продолжительности рабочего времени с учетом установленных постоянных надбавок, доплат и премий, не носящих единовременного характера (Постановление Президиума ВС РСФСР от 25.01.1991 г. № 522/1 «О порядке применения Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Порядок выплаты стимулирующих надбавок по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год).

4.1.1. Стимулирующие надбавки за эффективность (качество) работы работникам ДДТ по итогам работы за полугодие производятся 2 раза в год в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

4.1.2. Стимулирующие надбавки работникам производятся по итогам работы за период и зависят от выполнения качественных и количественных показателей труда работников учреждения (критерии эффективности) (Приложение № 1 к настоящему Положению).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.1.3. В соответствии с установленными критериями, согласованными с Управляющим Советом Учреждения, работники два раза в год представляют в экспертный совет ДДТ материалы по самоанализу деятельности до 12 сентября и до 12 января. Экспертный совет по установлению стимулирующих надбавок работникам ДДТ проводит экспертную оценку данной информации, при необходимости запрашивая подтверждающие документы и представляют до 15 сентября и до 15 января в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников в соответствии с критериями.

Управляющий Совет в четырехдневный срок рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Размер стимулирующей надбавки оформляется протоколом экспертной комиссии, и предоставляется директору Учреждения для установления надбавок.

Приказ директора Учреждения об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 20 сентября и по итогам первого полугодия текущего года и не позднее 20 января года следующего за отчетным.

Установленная приказом директора стимулирующая надбавка выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

Стимулирующая надбавка за эффективность (качество) работы работникам ДДТ рассчитывается по следующей схеме:

количество набранных работником баллов по листу оценки эффективности умножается на стоимость одного балла.

Стоимость одного балла стимулирующей надбавки рассчитывается главным бухгалтером следующим образом: ежемесячная стимулирующая часть ФОТ отведенная на надбавки за эффективность (качество) работы делится на максимально возможное количество баллов всех сотрудников отдельно по каждой категории (АХП и педагоги).

4.1.4. Размер надбавки по итогам работы за период может быть снижен или может быть не начислен в случаях:

- наличие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания.

4.1.5. Работникам, отработавшим неполный месяц, ежемесячная надбавка начисляется пропорционально отработанному времени.

4.2. Порядок установления доплаты за интенсивность и напряженность работы.

4.2.1. Работникам может выплачиваться ежемесячная доплата за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

4.2.2. Для установления ежемесячной доплаты за интенсивность и напряженность работы используются следующие показатели:

- выполнение работы высокой напряженности, сложности и важности (большой объем работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, участие в государственной итоговой аттестации обучающихся в качестве уполномоченного ППЭ, организатора в аудитории и вне аудитории);
- высокое профессиональное мастерство;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ, разработка общешкольных программ;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

4.2.3. Доплата за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

4.2.4. Доплата, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

4.3. Порядок установления единовременной премии и иных поощрительных выплат

4.3.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

- ❖ за выполнение особо ответственных поручений и срочных работ (качественная подготовка срочных отчетов, устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров и пр.);
- ❖ в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем бухгалтера);
- ❖ в связи с празднованием Дня защитника Отечества, Международного женского Дня 8 марта;
- ❖ в связи с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми наградами и другими наградами.

4.3.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

4.3.3. Единовременная премия, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

4.3.4. Выплата единовременной премии выплачиваются из средств экономии.

4.4. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

4.4.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

4.4.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте **4.4.1.** настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 4.4.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

4.4.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 4.4.1. абзацах первом и втором пункта 4.4.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

4.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники сельского хозяйства", "Работники, должности которых не

отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Работники печатных средств массовой информации", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

при выслуге **от 3 до 10 лет - 2%** должностного оклада;

при выслуге **свыше 10 лет - 4%** должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

5. Порядок установления материальной помощи работникам ДДТ

5.1. Работникам ДДТ может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- происшедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- тяжелая болезнь или смерть работника, или близких родственников (супруга, детей, родителей);
- рождение ребенка в семье работника;

- юбилейные даты (55 лет, 60 лет со дня рождения).
- 5.2.** Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.
- 5.3.** Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения.
- 5.4.** При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.
- 5.5.** На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. Работникам ДДТ, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

6.2. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в должностные оклады педагогических работников со дня вступления в силу федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с 1 сентября 2013 года.

Листы оценки эффективности работников ДДТ

№	Критерии педагога дополнительного образования	Показатель	Значение показателя	Результат	
				Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
1	Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях, олимпиадах, нпк и т.д. С выездом детей за пределы района:	Участие: Муниципальный Окружной Областной Всероссийский и выше <i>Баллы суммируются по</i>	 1 2 3 4		35

	-2-4 чел.+1балл - 5-10 чел.+ 2балла - более 10 чел. + 3 балла	<i>уровням</i>			
		За победы в очных конкурсах: Учрежденческий Муниципальный Окружной Областной Более высокий В дистанционных <i>Баллы суммируются по уровням</i>	0,5 1 2 3 4 1		
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсных мероприятиях (приказы, протоколы, положения, благодарственные письма, грамоты, дипломы и т.д.)					
2	Качество освоения программы Доля обучающихся, освоивших программу к контрольной точке /общее количество обучающихся: (если у педагога обучаются 150 человек, а реализовали программу выше среднего уровня 70 обучающихся, то $70/150 = 0,47$ - 1балл)	От 1 до 0,8 от 0,79 до 0,50 <i>(баллы не суммируются)</i>	2 1		2
Подтверждающие документы: результаты мониторинга по каждой группе.					
3	Разработка и внедрение общеобразовательных программ и внедрение учебно- методического комплекта, обеспечивающего реализацию авторских образовательных программ	-внедрение авторской общеобразовательной программы (утверждена методическим советом ОУ и имеет 2 внешние рецензии) -наличие учебно- методического комплекта, обеспечивающего реализацию авторской	2		4

		образовательной программы	2		
Подтверждающие документы: копии рецензий.					
4	Наличие звания «Образцовый коллектив»	Наличие у объединения звания «Образцовый коллектив»	3		3
Подтверждающие документы: копия свидетельства.					
5	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства «Сердце отдаю детям», «Вдохновение», «Конкурс методических пособий», «Авторских программ» т.д.	Участие в конкурсе:			10
		учрежденческий	1		
		районный	2		
		окружной	3		
		областной	4		
		более высокий	5		
		<i>(баллы суммируются)</i>			
		Наличие призовых мест:			
		учрежденческий			
		районный	1		
		окружной	2		
		областной	3		
		более высокий	4		
		<i>(баллы суммируются)</i>	5		
Подтверждающие документы: копии дипломов, сертификатов.					
6	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. различного уровня: <i>(баллы суммируются)</i>	Выступление:			10
		учрежденческий	1		
		районный	2		
		окружной	3		
		областной	4		
		Всероссийский и выше	5		

		Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсных мероприятий: районный окружной областной Всероссийский и выше	2 3 4 5		
Подтверждающие документы: тексты выступлений, конспекты мастер-классов, копии приказов, распоряжений					
7	Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года	- сохранение не менее 90 % - уменьшение более чем на 30 %	1 - 1		1
Подтверждающие документы: копии страниц из журнала учета работы детских объединений на 15 сентября и на дату сдачи портфолио.					
8	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие обоснованных обращений воспитанников, родителей по поводу конфликтных ситуаций на занятиях: наличие отсутствие	-1 1		1
Подтверждающие документы: справка администрации.					
9	Результаты участия работника и воспитанников в социально-значимых проектах <i>(баллы суммируются)</i>	Участие: учрежденческий районный окружной областной более высокий	1 2 3 4 5		5

		<i>(баллы суммируются)</i>			
		Наличие призовых мест:			
		учрежденческий	1		
		районный	2		
		окружной	3		
		областной	4		
		более высокий	5		
		<i>(баллы суммируются)</i>			
Подтверждающие документы: копии дипломов, сертификатов.					
10	Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование IT-технологий, проектных, исследовательских, здоровьесберегающих, личностно-ориентированных, компетентностно-ориентированных технологий в УВП	1		1
11	Деятельность с обучающимися за рамками образовательной программы (поездки, акции, выставки, экскурсии, походы): количество обучающихся, вовлечённых в мероприятия воспитательного характера/ общая численность обучающихся. (Баллы не суммируются)	от 1 до 0,8 от 0,79 до 0,4 от 0,39 до 0,04	3 2 1		3
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов (приказы, фото).					
12	Привлечение спонсорских средств для обеспечения образовательного процесса	Наличие спонсорской поддержки. Отсутствие.	1 0		1

Подтверждающие документы: копии распорядительных документов (приказов), планов занятий, детские проекты и др.					
13	Работа с родителями <i>(баллы суммируются)</i>	Участие родителей в мероприятиях объединения. Организация и проведение родительских собраний, консультаций.	1 1		2
Подтверждающие документы: копии плана работы с родителями, протоколов родительских собраний, фотографии с мероприятий.					
14	Совершенствование профессионального мастерства <i>(баллы суммируются)</i>	Обучение педагога на курсах повышения квалификации: участие в работе: -однодневных курсов -курсов от 72 часов и более	1 2		3
Подтверждающие документы: свидетельства, удостоверения.					
Подтверждающие документы: копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсных мероприятиях (приказов, протоколов, положений), благодарственных писем, грамот, дипломов, фотографий .					
15	Публикации по распространению педагогического опыта <i>(баллы суммируются)</i>	Наличие публикаций: - в СМИ - на сайте ОО (не менее 2х в месяц) -- наличие сайта педагога, систематичность его пополнения (не реже 2 раза в месяц).	2 2 2		6
Подтверждающие документы: копии статей, скриншоты.					
16	Работа с детьми девиантного поведения и с детьми с ограниченными возможностями здоровья.	Включение в состав объединения детей девиантного поведения, ограниченными возможностями здоровья.	1		2

			1		
Подтверждающие документы: справка ОО.					
17	Организация и руководство детскими (молодёжными) организациями	Наличие детской (молодёжной) организации	2		2
Подтверждающие документы: локальные акты организации					
18	Доля детей старше 14 лет от общего числа занимающихся	Детей старше 14 лет более 35%	1		1
Подтверждающие документы: список детей					
19	Наличие достижений (грамоты, дипломы, награды, гранты) по внедрению в практику современных образовательных технологий в сфере дополнительного образования	на уровне -«муниципальный», «образовательного округа» - «областной» - «российский и/или международный»	1 2 3		3
20	Организация и проведение массовых мероприятий в сфере дополнительного образования (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться)	на уровне -«муниципальный», «образовательного округа» - «областной» - «российский и/или международный»	1 2 3		5
ИТОГО:					100

№	Критерий оценивания руководителя ДДТ	Баллы
---	--------------------------------------	-------

1.1	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводимых нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период: массовые разряды (не менее 10 учащихся) – 1 балл; 1 разряд: наличие – 1 балл, 5 и более учащихся – 2 балла; КМС: наличие – 2 балла, 3 и более учащихся – 3 балла; МС: наличие – 3 балла, 2 и более – 4 балла; МСМК, ЗМС: наличие – 5 баллов	5
1.2	Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания «Образцовый коллектив», групп спортивного совершенствования и групп высшего спортивного мастерства: 1-2 объединения (группы) – 1 балл, 3 и более объединений (групп) – 2 балла	2
1.3	Наличие победителей, призеров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. в сфере дополнительного образования: 3 и более на уровне «образовательного округа» - 1 балл; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3
1.4	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения в течение учебного года: от 80% до 90 % - 1 балл, 90% и выше – 2 балла	2
1.5	Доля детей старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях(группах) дополнительного образования учреждения: от 15% до 25% - 1 балл, от 25% до 35% - 2 балла, 35% и выше – 3 балла	3
1.6	Наличие в учреждении детских (молодежных) объединений или организаций (при наличии локального акта) следующих направлений (баллы могут суммироваться): военно-патриотическое – 1 балл; научно-техническое – 1 балл; туристско-краеведческое – 0,5 балла; художественно-эстетическое – 0,5 балла; экологическое – 0,5 балла; физкультурно-спортивное – 0,5 балла;	4
ИТОГО:		19
2.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
2.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий в сфере дополнительного образования: на уровне «образовательного округа» - 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла;	3
2.3	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса в сфере дополнительного образования – 2 балла	2

ИТОГО:		8
3.1	Наличие действующей программы развития образовательного процесса в сфере дополнительного образования (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения – 1 балл	1
3.2	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы – 1 балл	1
3.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования: на уровне области – 1 балл; на федеральном уровне – 2 балла	2
3.4	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесс в сфере дополнительного образования (при наличии подтверждающих документов: на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.5	Отсутствие обоснованных обращений родителей обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
3.6	Организация и проведение массовых мероприятий в сere дополнительного образования (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов), на региональном уровне и выше – 1 балл за каждое мероприятия (но не более 3 баллов)	5
ИТОГО:		12
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
4.2	Отсутствие травматизма среди детей, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, во время образовательного процесса – 1 балл	1
ИТОГО:		2
5.1	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей), реализующих дополнительные общеобразовательные программы, квалификационных категорий – 1 балл	1
5.2	Доля педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, прошедших в течение года обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40% и более – 1 балл	1
5.3	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: участие на	2

	уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше 2 балла	
5.4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования – 1 балл	1
ИТОГО:		5
ВСЕГО:		46

№	Критерии бухгалтера	показатель	весовой показатель	результат
1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	100% исполнение утвержденного бюджета	3	
		Отсутствие кредиторских задолженностей	2	
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	Отсутствие замечаний по результатам проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности	2	
3.	Повышения квалификации	Прохождение курсов повышения квалификации, посещение семинаров, самообразование	2	
4.	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства.	Количество перемещений статей расходов с кода на код (не более одного за год)	2	
		Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	3	
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	2	
		Отсутствие жалоб и обращений от работников структурного подразделения по вопросам оплаты труда	3	
		Учет и контроль поступления и расходования бюджетных и	3	

		внебюджетных средств		
		Своевременная и качественная сдача: тарификации; отчетов в налоговую; отчетов в соцстрах; ежеквартального баланса; годового баланса; индивидуальных сведений в ПФР; 2-НДФЛ; своевременное размещение информации на сайте www.bus.gov.ru ; своевременное оформление и заключение договоров с организациями; наличие информации о финансово-хозяйственной деятельности на сайте учреждения.	за каждое 2 балла (max 18)	
Подтверждающие документы: краткий отчет о работе за полугодие				
			Итого:	40

№	Критерии художника оформителя	Показатель	Весовой показатель	Баллы
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности Филиала	Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений	1	
		Художественное оформление стендов и вывесок учреждения	1	
		Участие в профессиональных конкурсах в составе экспертных групп (жюри)	1	
Итого:			3	

№	Критерии заведующего хозяйством	показатель	Весовой показатель	Результат
1	Санитарно-гигиенические условия Пестравского филиала ГБОУ СОШ с.Майское и пожарная антитеррористическая безопасность в учреждении	<p>- Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.</p> <p>-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений;</p> <p>- отсутствие предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом:</p> <p>-организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении</p>	<p>1</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>1</p>	
2	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	<p>-своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;</p> <p>- отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей;</p> <p>своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности;</p> <p>Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей</p>	<p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>1</p> <p>1</p>	
ИТОГО			6	

№	Критерии секретаря	Показатель	Вес вой показ атель	Рез уль тат
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности Филиала	Оперативный прием и передача телефонограмм и сообщений по электронной почте	1	
		Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	1	
		Отсутствие ошибок при составлении писем и др.	1	
		Своевременная регистрация приказов по основной деятельности.	1	
		Своевременная регистрация приказов по личному составу.	1	
2.	Качественное ведение рабочей документации	Своевременное оформление журналов, поступающих и отправляемых документов	1	
		Оформление справок для работников и обучающихся	1	
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1	
Итого:			8	

№	Критерии рабочего по обслуживанию здания	показатель	вес. показ.	результат
Позитивные результаты деятельности рабочего по обслуживанию здания				
1.	Содержание помещений структурного подразделения в соответствии с требованиями СанПин.	без замечаний	0,5	
2.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	без замечаний	1	
3.	Обеспечение выполнения требований охраны труда.	без замечаний	0,5	
Итого:			2	

№	Критерии сторожа	показатель	результат	весовой показатель
Позитивные результаты деятельности сторожа				
1.	Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства.	без замечаний	0,5	
2.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.		1	
3.	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии.	без замечаний	0,5	
Итого:			2	

№	Критерии уборщика служебных помещений	показатель	результат	весовой показатель
Позитивные результаты деятельности уборщика служебных помещений				
1.	Качество ежедневной, генеральной уборки помещений.	без замечаний	2	
2.	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами.	без замечаний	1	
3.	Качественное выполнение разовых поручений руководителя.	при соблюдении сроков	2	
Итого:			5	

№	Критерии дворника	показатель	результат	весовой показатель
1.	Качество ежедневной, генеральной уборки территории	без замечаний	2	
2.	Качественное выполнение разовых поручений заведующего хозяйством	при соблюдении сроков	2	

3.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	90-100%	2	
Итого:			6	

№	Критерии вахтера	показатель	весовой показатель	результат
1.	Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства.	без замечаний	1	
2.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.		2	
3.	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии.	без замечаний	1	
4.	Качество пропускного режима.		1	
Итого:			5	

№	Критерии оценивания методиста	значение по критерию	кол-во набранных баллов	максимальное кол-во баллов
1	2	3	4	5
1	Эффективность образовательно-воспитательного процесса			
1.1	Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания «Образцовый коллектив»	1-2 объединения – 1 балл, 3 и более объединений (групп) – 2 балла		2 балла
1.2	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения в течение учебного года	от 80% до 90 % - 1 балл, 90% и выше – 2 балла		2 балла
1.3	Наличие в учреждении детских (молодежных) объединений или организаций (при наличии локального акта) следующих направлений (баллы могут суммироваться):	военно-патриотическое – 1 балл; научно-техническое – 1 балл; туристско-краеведческое – 0,5 балла; художественно-эстетическое –		2 балла

		0,5 балла; экологическое – 0,5 балла; физкультурно-спортивное – 0,5 балла;		
1.4	Включение в состав объединения детей	-девиантного поведения-1балл - с ограниченными возможностями здоровья-1балл		2 балла
1.5	Организация и проведение массовых мероприятий в сфере дополнительного образования (профильных смен, учебно-тренировочных сборов, конкурсов, фестивалей, соревнований и т.п.) (баллы могут суммироваться)	на уровне -«муниципальный», «образовательного округа»- 1балл - «областной» -2балла - «российский и/или международный»- 3балла		10 баллов
1.6	Наличие реализуемых авторских программ:	до 10 % - 3 балла; до 20 % и выше - 4 балла		4 балла
1.7	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы (баллы суммируются)	участие на уровне «образовательного округа» - 3 балла наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 3 балла участие на областном уровне – 4 балла, наличие победителей на областном уровне и выше 4 балла		10 баллов
1.8	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие обоснованных обращений воспитанников, родителей по поводу конфликтных ситуаций на занятиях: наличие -1 балл отсутствие 1балл		1 балл

1.9	Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование IT-технологий, проектных, исследовательских, здоровьесберегающих, лично-ориентированных, компетентностно-ориентированных технологий в УВП - 1 балл		1 балл
2	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением	на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 3 балла; на областном уровне и выше – 4 балла;		10 балла
2.2	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесс в сфере дополнительного образования (при наличии подтверждающих документов)	4 балла		4 балла
2.3	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей), реализующих дополнительные общеобразовательные программы, квалификационных категорий	более 50% - 2 балла более 70% -3 балла		3 балла
2.4	Наличие действующей программы развития образовательного процесса в	Наличие действующей программы развития		3 балла

	сфере дополнительного образования (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения	образовательного процесса в сфере дополнительного образования (срок действия – не менее 3-х лет)- 3 балла		
2.5	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта, о деятельности образовательного учреждения: <i>(баллы могут суммироваться)</i>	Наличие публикаций: - в СМИ на уровне района, округа- 2 балл на уровне области или федеральном уровне – 4 балла - на сайте ОО (не менее 2х в месяц) – 2 балла - наличие собственного сайта, систематичность его пополнения (не реже 2 раза в месяц)- 2 балла		8 баллов
3. Профессиональная компетентность				
3.1	Результаты участия работника в социально-значимых проектах <i>(баллы могут суммироваться)</i>	Участие: учрежденческий – 1 балл районный -2 балла окружной – 3 балла областной и выше - 4 балла более высокий – 5 баллов <i>(баллы суммируются)</i> Наличие призовых мест: учрежденческий -1 балл районный - 2 балла окружной – 3 балла областной – 4 балла более высокий – 5 баллов <i>(баллы суммируются)</i>		5баллов

3.2	<p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства различного уровня <i>(баллы могут суммироваться)</i></p>	<p>Участие: учрежденческий –0,5 балла районный -2 балла окружной – 3 балла областной - 4 балла более высокий – 5 баллов дистанционные-1 балл <i>(баллы суммируются)</i></p> <hr/> <p>Наличие призовых мест: учрежденческий -1 балл районный - 2 балла окружной – 3 балла областной – 4 балла более высокий – 5 баллов дистанционные-1 балл</p>		8 баллов
3.3	<p>Наличие разработанной системы учета образовательных программ или достижений успехов педагогов, воспитанников <i>(баллы могут суммироваться)</i></p>	<p>Ведение банка данных на бумажном носителе-1 балл Ведение электронной базы данных-2 балла</p>		3 балла
3.4	<p>Участие в работе экспертных групп, комиссий, жюри <i>(баллы могут суммироваться)</i></p>	<p>учрежденческий уровень -1 балл районный уровень - 2 балла окружной, областной уровень - 3 балла</p>		6 баллов
3.5	<p>Совершенствование профессионального мастерства <i>(баллы суммируются)</i></p>	<p>Обучение педагога на курсах повышения квалификации. Участие в работе: - однодневных курсов -1балл - курсов от 72 часов и более- 2балла</p>		6 баллов

3.6	<p>Качество планирования и организации выполнения работы</p> <p><i>(баллы могут суммироваться)</i></p>	<p>Наличие и выполнение годового плана работы -1 балл</p> <p>Наличие и выполнение ежемесячного плана 1 балл</p> <p>Наличие и выполнение краткосрочных тематических планов-1 балл</p>		3 балла
3.7	<p>Наличие достижений (грамоты, дипломы, награды, гранты)</p> <p>по внедрению в практику современных образовательных технологий в сфере дополнительного образования</p> <p><i>(баллы могут суммироваться)</i></p>	<p>на уровне</p> <p>-«муниципальный» - 1 балл</p> <p>«образовательного округа», «областной» -2 балла</p> <p>- «всероссийский и/или международный» - 3 балла</p>		5 баллов
3.8	Ведение рабочей документации	1 балл		1 балл
3.9	Качественное предоставление документации.	1 балл		1 балл
ВСЕГО:				100 баллов

№ п\п	Критерии для специалиста по кадрам	Баллы
1	Надлежащее состояние документации по кадрам (должностные инструкции, уведомления, инструкции по охране труда) и своевременное доведение до персонала Учреждения.	3
2	Устанавливает и поддерживает деловые отношения, необходимые для выполнения поставленных задач: - устанавливает и поддерживает нужные контакты с другими людьми; - выбирает стиль поведения, адекватный ситуации; - в доступной форме доводит необходимую информацию до собеседника; отстаивает свою точку зрения, аргументирует ее; - умеет разрешать конфликты с учетом потребностей и личностных особенностей собеседника.	4
3	Количество замечаний по результатам проверок работы специалиста, в сравнении с предыдущим периодом: - замечания отсутствуют - менее 3 замечаний - более 3 замечаний	5 3 0
4	Своевременное и качественное представление отчетов	3
5	Своевременное и правильное оформление личных карточек, работников учреждения	4
6	Своевременное и правильное оформление личных дел, работников учреждения	4
7	Своевременная и качественная работа на сайте учреждения, http://staffedu.samregion.ru/ .	4
8	Применение в своей работе: оргтехники (факс, ксерокс, сканер и т. д.); программы Excel, Word, Консультант Плюс»	2
9	Организует текущую деятельность с учетом имеющихся ресурсов, контролирует исполнение и качество работы: - распределяет поставленные задачи; - контролирует их исполнение; - добивается соответствия качества работы корпоративным нормам; - отслеживает сроки предоставления необходимой информации.	4
10	Отсутствие жалоб	2

Лист оценки эффективности педагога-организатора

№ п/	Критерии качества	Показатели качества	Значение показате	Результат	Максимал ьное
1. Эффективность образовательно-воспитательного процесса					
1.1.	Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания «Образцовый коллектив»	-1-2 объединения - 3 и более объединений	1 2		2
1.2.	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения в течение учебного года	-от 80% до 90 % -90% и выше	1 2		2
1.3.	Наличие в учреждении детских (молодежных) объединений или организаций (при наличии локального акта) следующих направлений (баллы могут суммироваться):	- техническое - туристско-краеведческое - художественное - естественнонаучное -физкультурно-спортивное - социально-педагогическое	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5		3
1.4.	Охват обучающихся каникулярным отдыхом, досуговыми программами (баллы суммируются)	- увеличение контингента -сохранение контингента -уменьшение -организация и проведение профильных смен	2 1 - 1 3		5
1.5	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие обоснованных обращений воспитанников, родителей по поводу конфликтных ситуаций на занятиях: наличие -1 балл отсутствие 1балл	 -1 1		1

1.6.	Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	использование ИТ-технологий, проектных, исследовательских, здоровьесберегающих, лично-ориентированных, компетентностно-ориентированных технологий в УВП	1		1
1.7.	Организация и проведение массовых мероприятий в сфере дополнительного образования (учебно-тренировочных сборов, конкурсов, фестивалей, соревнований и т.п.) (баллы могут суммироваться)	на уровне -«муниципальный», «образовательного округа» - «областной» - «российский и/или международный»	1 2 3		14
1.8.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ среди учащихся, родителей, сообщества <i>(баллы суммируются)</i>	-организация и проведение -активное участие -пассивное участие	2 1 0		3
1.9.	Работа с родителями	- участие родителей в мероприятиях учреждения, - организация и проведение родительских собраний, консультаций.	2 1		3
2. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения					
2.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением	- на муниципальном или окружном уровне -на областном уровне и выше	3 4		7
2.2.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесс в сфере дополнительного образования (при наличии подтверждающих		4		4

	документов				
2.3.	Наличие публикаций по распространению опыта <i>(баллы суммируются)</i>	Наличие публикаций: - в СМИ на уровне района, округа- 2 балл на уровне области или федеральном уровне – 4 балла - на сайте ОО (не менее 2х в месяц) – 2 балла - наличие собственного сайта, систематичность его пополнения (не реже 2 раза в месяц)- 2 балла			8
2.4.	Участие в подготовке аналитических материалов к педагогическим советам, методическим советам, и др. <i>(баллы суммируются)</i>	- в соответствии с планом - внеплановые, по поручению администрации	1 2		3
3. Профессиональная компетентность					
3.1.	Качество планирования и организации выполнения работы <i>(баллы суммируются)</i>	-наличие и выполнение годового плана работы - наличие и выполнение ежемесячного плана - наличие и выполнение краткосрочных тематических планов	1 1 1		3
3.2.	Результаты участия работника в социально-значимых проектах	<u>Участие:</u> -районный -окружной -областной и выше	2 3 4		5

		-более высокий	5		
		<u>Наличие призовых мест:</u>			
		учрежденческий	1		
		районный	2		
		окружной	3		
		областной	4		
		более высокий	5		
3.3.	Совершенствование профессионального мастерства <i>(баллы могут суммироваться)</i>	Обучение на курсах повышения квалификации:			4
		- участие в работе однодневных семинаров	1		
		- курсов до 72 часов	2		
		- свыше 72 часов	3		
3.4.	Наличие достижений <i>(грамоты, дипломы, награды, гранты)</i> по внедрению в практику современных образовательных технологий в сфере дополнительного образования	на уровне			3
		-«муниципальный»	1		
		- «образовательного округа», «областной»	2		
		- «всероссийский и/или международный» - 3 балла	3		
3.5.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства различного уровня: <i>(баллы суммируются)</i> (конкурсы, имеющие официальный статус , проводимые организациями, находящимися в подчинении Министерству образования, Департаменту образования, а также проводимые иными организациями по поручению вышеперечисленных ведомств)	Участие:			15
		-районный;	1		
		-окружной;	2		
		-областной;	3		
		-всероссийский и выше.	4		
		Наличие призовых мест:			
		-учрежденческий ;	1		
		-районный;	2		
		-окружной;	3		

		-областной;	4		
		-всероссийский и выше.	5		
3.6.	Участие в работе экспертных групп, комиссий, жюри (баллы могут суммироваться)	-учрежденческий уровень ; - районный уровень; -окружной, областной уровень.	1 2 3		6
3.7.	Привлечение к участию в работе с обучающимися представителей общественных организаций, иных структур	- регулярно; - эпизодически; - по поручению.	5 3 2		5
3.8.	Ведение рабочей документации (баллы суммируются)	- бумажный вариант; - электронный.	1 2		3
					100

№	Критерии оценки и показатели эффективности работы библиотекаря	Высокий показатель
1	2	3
1	Отсутствие замечаний на обеспечение библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов)	2
2	Участие в мероприятиях различного уровня	2
3.	Оформление тематических выставок	2
4.	Участие в методической работе	2
5.	Положительная динамика читательской активности обучающихся	2
6.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, на сайте ОУ	2
	Итого:	12