

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора № _____ от
_____ В.М. Машков

ГБОУ СОШ № 5 «ОЦ»
г.о. Новокуйбышевск
Принято на Общем собрании
трудового коллектива
_____ 2012 года
Председатель _____

СОГЛАСОВАНО (протокол № _____ от _____)
Председатель Управляющего Совета

«__» _____ 2012 года

СОГЛАСОВАНО (протокол № _____ от _____)
Председатель профкома

«__» _____ 2012 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников ГБОУ СОШ № 5 «ОЦ» города Новокуйбышевска
структурного подразделения
«Центр детского творчества «Умелец»

2012 год

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, создания условий для сохранения здоровья обучающихся, по укреплению материально-технической базы, для роста профессионального мастерства сотрудников.

1.2. Настоящее положение ориентировано на принципы, заложенные в новой системе оплаты труда; разработано в целях стимулирования работников структурном подразделении «Центр детского творчества «Умелец» (далее Центр) и повышения качества труда работников, направленного на достижение результатов в решении учрежденческих и городских задач образования, совершенствования кадрового потенциала, создания безопасных и комфортных условий образовательного процесса.

1.3 Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации

- Законом Российской Федерации "Об образовании";
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 06.10.1999 N 184-ФЗ (с изменениями на 30 ноября 2011 года) (редакция, действующая с 15 января 2012 года) "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации";
- Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
- постановлением Правительства Российской Федерации от 07.03.1995 N 233 "Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей» (в ред. Постановлений Правительства РФ от 22.02.1997 № 212, от 08.08.2003 № 470, от 01.02.2005 № 49, от 07.12.2006 № 752, от 10.03 2009 № 216);
- со статьей 11 Закона Самарской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области" в целях апробации новых механизмов оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки и перехода с 1 января 2009 года на систему оплаты 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, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области;
- Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. за № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы государственного образования СССР».

- с 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 расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» с изменениями от 27.10.2011 № 702 «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 расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».
- с приказом министерства образования и науки Самарской области - № 28-од от 19.02.2009г. «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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».
- с приказом министерства образования и науки Самарской области - № 29-од от 19.02.2009г. «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».
- с приказом министерства образования и науки Самарской области № 4 –од от 18.01.2012 г. О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

1.4. Настоящее положение устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Центра: критерии и показатели оценки качества труда работников; процедуры; периоды и сроки для установления выплат стимулирующего характера.

- Выплаты стимулирующего характера – выплаты, направленные на стимулирование работника Центра к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

Виды выплат стимулирующего характера по результатам работы:

- надбавки за эффективность (качество) работы;

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за применение прогрессивных форм в обучении и воспитании обучающихся (детей);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премии за эффективность и напряжённость работы;
- иные поощрительные выплаты.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда. Доля фонда стимулирования работников Центра определяется ежегодно с учетом утвержденного финансирования и составляет 17-20% от общего фонда оплаты труда работников. Пропорции распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников Центра:

- административный персонал 20%;
- педагогический персонал, учебно-вспомогательный 78%;
- обслуживающий персонал 2%.

1.6. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

1.7. Максимальный период выплат – 1 год.

1.8. Стимулирующие надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой.

1.9. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей директор имеет право отменить или снизить размер выплаты из стимулирующей части ФОТ. Прекращение (отмена) выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам структурного подразделения «Центр детского творчества «Умелец».

2.1. Структура выплат стимулирующего характера работникам Центра включает в себя:

- выплаты за качество результата (результативность) трудовой деятельности:
 - надбавки за эффективность (качество) работы;
 - выплаты за качество ресурсного обеспечения трудовой деятельности:
 - надбавка за применение прогрессивных форм в обучении и воспитании обучающихся (детей);
 - премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
 - выплаты за интенсивность и напряженность работы:
 - надбавка за интенсивность и напряженность работы;
 - премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - премии за эффективность и напряжённость работы;
 - иные поощрительные выплаты.

2.2. Условия для назначения выплат стимулирующего характера работникам Центра:

- наличие стажа работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время занятий и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного педагога (для педагогических работников);
- отсутствие случаев травматизма по причине несоблюдения правил охраны труда на рабочем месте (для всех категорий работников);

- отсутствие обоснованных письменных заявлений и жалоб со стороны воспитанников, их родителей (или иных законных представителей) и нарушений Правил внутреннего трудового распорядка;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

- основным работникам Центра, по основной штатной должности;
- педагогам, работающим по совместительству при наличии результативного участия детей (обучающихся) в конкурсных мероприятиях различного уровня.

2.5. Выплаты стимулирующего характера работникам Центра устанавливаются директором учреждения с учетом вышеназванной структуры стимулирующих выплат, а так же с учетом критериев и показателей оценки, характеризующих качество результатов трудовой деятельности, степени интенсивности, напряженности и ответственности (*Приложения №1 - 7*).

2.6. Перечень показателей (критериев) и сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, связанных с результативностью труда работников Центра, определены в соответствии с критериями, утвержденными приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од, дополнены учреждением самостоятельно и утверждены приказом директора образовательного учреждения (*Приложения №1 - 7*).

2.7. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) на основании приказа директора школы.

Размер стимулирующих выплат, доплат, выплачиваемых работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.8. Для назначения стимулирующих выплат в Центре создается экспертная группа, состав которой утверждается приказом директора школы по согласованию с заведующим структурным подразделением.

2.9. Работники Центра предоставляют директору, заведующему структурного подразделения, экспертной группе, по состоянию на 1 февраля и 1 сентября текущего года в срок не позднее 15 февраля и 15 сентября текущего года соответственно материалы в соответствии с установленными критериями (листы оценивания деятельности с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников указанными в *Приложениях №1 – 7*).

Директор оценивает результаты труда работников прямого подчинения: заведующего структурным подразделением, экономиста, заведующего хозяйством, секретаря-машинистки, делопроизводителя.

Заведующий структурным подразделением оценивает результаты труда работников прямого подчинения: методистов, обслуживающего персонала.

2.10. Экспертная группа проводит собеседование с работниками Центра, оценивает представленные материалы по их деятельности, оформляет лист оценивания деятельности работников с критериями в срок до 20 февраля и 20 сентября соответственно.

По итогам собеседования составляется протокол, который будет служить основанием установления размера стимулирующих выплат. В случае, если работник Центра не согласен с экспертным заключением, он может обратиться в комиссию по трудовым спорам.

2.11. Председатель экспертной группы предоставляет заведующему структурного подразделения «Центр детского творчества «Умелец», для согласования аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

2.12. Заведующий структурным подразделением Центра рассматривает представленные материалы и в течение 2 рабочих дней, но не позднее 22 февраля и 22 сентября соответственно, предоставляет информацию директору школы.

2.13. Директор школы рассматривает представленные материалы и в течение 2 рабочих дней, но не позднее 25 февраля и 25 сентября соответственно, предоставляет в управляющий совет аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

2.14. Сроки рассмотрения управляющим советом аналитической информации о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда в течение 1 рабочего дня, но не позднее 26 февраля и 26 сентября соответственно.

2.15. Приказом директора школы утверждается стоимость одного балла и устанавливается размер стимулирующих выплат в срок до 27 февраля и 27 сентября соответственно.

2.16. В случае возникновения разногласий по персональному премированию решение принимается на совместном заседании экспертной группы, директора, заведующего структурным подразделением открытым голосованием.

2.17. Размер выплаты стимулирующего характера работникам Центра определяется по формуле:

$$СЧпдо = Сб \times Nб$$

Где, СЧпдо - размер стимулирующей части работника;

Сб – размер стоимости одного балла (пересматривается и утверждается один раз в полугодие);

Nб – количество баллов, набранных работником по результатам экспертной оценки и утвержденной директором (с учетом среднего балла).

2.18. В течение периода действия установленных выплат стимулирующего характера выплаты могут быть изменены (снижены, повышены или отменены). Изменения осуществляются в соответствии с протоколом совместного заседания экспертной группы, заведующего структурным подразделением и директора.

3. Единовременные премии и иные поощрительные выплаты работникам.

3.1. В структурном подразделении «Центр детского творчества «Умелец» премирование производится из фонда экономии заработной платы.

3.2. В Центре применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

3.3. Премия начисляется на основании приказа директора школы по согласованию с

заведующим структурным подразделением и максимальным размером не ограничивается.

3.4. Премия выплачивается за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство;
- профессионализм, высокие показатели в работе;
- первое, второе и третье места в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т. п.;
- высокие результаты по итогам полугодия, учебного, календарного года;
- высокий уровень работы по укреплению материально-технической базы;
- общественную работу в коллективе, участие в праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках;
- за своевременное и качественное предоставление отчетности;
- выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
 - выполнение особо важных заданий срочных и непредвиденных работ;
 - к юбилейным датам работников, праздничным дням, профессиональному празднику.
- за наличие у педагога отраслевых наград, Почетных грамот СССР или Российской Федерации, полученных за достижения в сфере образования.

3.5. Вознаграждение работнику по совместному решению директора школы и заведующего структурным подразделением не выплачивается при:

- неоднократном нарушении Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушении трудовой дисциплины;
- недобросовестном отношении к работе.
- наличии предписаний контролирующих органов в рамках функциональных обязанностей и несвязанных с капитальным вложением средств и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.

4. Порядок полного (или частичного) снижения или отмены стимулирующей премии и иных поощрительных выплат.

№	Описание для полной или частичной отмены премии	Полная или частичная отмена премии производится в указанных пределах
1	Нарушение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов ОУ, распоряжений администрации.	100%
2	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, требований охраны труда и противопожарной безопасности.	100%
3	Жалобы родителей и иных лиц на нарушение педагогом норм педагогической этики, правил	50%-100%

	поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтверждённое результатами проведённого служебного расследования.	
4	Получение воспитанником или работником, посетителем учреждения травмы или иного повреждения здоровья по вине работника Центра.	100%
5	Повреждение имущества учреждения в связи с ненадлежащим исполнением должностных обязанностей.	100%
6.	Нарушение морально-этических норм работниками Центра при исполнении своих должностных обязанностей.	50%-100%

4.1. Решение о снижении размера или отмены премии или иных стимулирующих выплат принимается по совместному решению директора школы, заведующим структурным подразделением и закрепляется в приказе по учреждению.

4.2. Разрешение споров по вопросам премирования (снижение или лишение премии) производится по результатам собеседований директора с профсоюзным комитетом. Заявления от работников о несогласии с решением о лишении или снижении выплат материального стимулирования рассматриваются конфликтной комиссией в 3-х дневный срок.

Листы оценивания с критериями позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **заведующего структурным подразделением**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии	Показатели качества	Максимальное число баллов по критериям	САМОАН АЛИЗ	Оценка экспертной группы
Позитивные результаты организационной образовательной-воспитательной, методической деятельности	1.	Качество ведения и состояния нормативно-правовой базы Центра.	Своевременная и качественная подготовка проектов нормативных документов (положений, протоколов, договоров, отчетов и т. д.)	5 баллов		
	2.	Качество планирования деятельности Центра.	Наличие долгосрочного плана работы, сориентированного на решение задач учебного года.	5 баллов		
			Наличие ежемесячного координационного плана работы Центра	3 балла		
	3.	Качество организации работы Центра.	Выполнение плана работы на 100%.	5 баллов		
			Выполнение плана работы не менее, чем на 80%	3 балла		
			Сохранность контингента обучающихся в Центре в течение учебного года не менее 90 %	3 балла		
			Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов директора школы.	3 балла		
			Отсутствие нарушений требований охраны труда, ППБ, Правил внутреннего распорядка со стороны подчиненных.	3 балла		
			Оперативность и качество организации деятельности сотрудников по выполнению разовых поручений.	2 балла		
			Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	1 балл		
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	1.	Состояние кадрового обеспечения.	Отсутствие дисциплинарных нарушений у работников прямого подчинения.	1 балл		
			За эффективность и качество работы.	3 балла		
			Организация своевременного и необходимого обучения работников прямого подчинения.	2 балла		
			Доля сотрудников повысивших квалификации по ИОЧ и иное повышение квалификации объемом не менее 36 часов: -100%-90% (каждый педагог повышал квалификацию 1 раз в пять лет); -89% -20%	3 балла 2 балла		

Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.		1 балл		
	2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		1 балл		
	3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		1 балл		
	4.	Привлечение в образовательное учреждение материальных или финансовых ресурсов.		3 балла		
	5.	Обеспечение высокого уровня сохранности материально-технических ресурсов (в том числе, за счет самостоятельного ремонта).		1 балл		
	6.	Качественная организация и проведение ремонтных работ.		3 балла		
	7.	Своевременная организация работ по исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности в рамках выделенных средств и утвержденного кассового плана	-100%; - не менее 90%	5 баллов 3 балла		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		1 балл		
	2.	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения		1 балл		

Итого: **56** — —

Все данные требующие подтверждения, представляются директору.

Составил: « ___ » _____ 20 ___ г. _____ / _____
подпись расшифровка

Бальная оценка заполнения рейтингового листа по результатам профессиональной деятельности сотрудника _____ баллов. _____ / _____
подпись сотрудника расшифровка

Бальная оценка **директора** по результатам профессиональной деятельности сотрудника _____ баллов. **ПОДПИСЬ ДИРЕКТОРА:** _____ / _____
подпись расшифровка

Итоговый балл по результатам собеседования: _____ « ___ » _____ 20 ___ г. _____ / _____
подпись расшифровка

Листы оценивания с критериями позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **методистов**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии	Показатели качества	Максимальное число баллов по критериям	САМОАНАЛИЗ	Оценка экспертной группы
Позитивные результаты организационной образовательно-воспитательной, методической деятельности	1.	Доля обучающихся по программам третьего и последующих лет обучения.	30% и выше	3 балла		
			20-29%	2 балла		
			10-19%	1 балл		
	2.	Сохранность контингента обучающихся (количественный состав) в течение учебного года.	98% и выше	3 балла		
			от 95 до 98%	2 балла		
			от 90 до 95%	1 балл		
	3.	Доля достижений обучающихся спортивно - технической, научно-технической, физкультурно-спортивной, художественно-эстетической направленностей в конкурсных мероприятиях различных уровней за отчетный период.	Свыше 9%	3 балла		
			От 6 % до 8 %	2 балла		
			От 3% до 5%	1 балл		
	4.	Эффективная организация участия ДТО в мероприятиях социально-значимого и учебно-организационного характера.	Ежемесячно от 3-х и более	3 балла		
			Ежемесячно 3 мероприятия	2 балла		
			Ежемесячно 2 мероприятия	1 балл		
	5.	Наличие программ для различных возрастных категорий обучающихся.	От 50 до 100% среднего и старшего возраста	3 балла		
			Баланс по трем группам	2 балла		
От 50 до 100 % дошкольники и младший школьный возраст			1 балл			
6.	Организация летней занятости детей ДТО Центра различными формами.	Охват 30 % обучающихся и более	3 балл			
		Охват 20 % обучающихся и более	2 балла			
		Охват 10 % обучающихся	1 балл			
7.	Эффективная организация работы (нормативно-правовое обеспечение) лагеря дневного	Оценка комиссией готовности лагеря к приему детей на «отлично».	3 балла			

		пребывания детей.	Оценка комиссией готовности лагеря к приему детей «хорошо».	2 балла		
			Оценка комиссией готовности лагеря к приему детей «удовлетворительно».	1 балл		
	8.	Организация участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства.	На уровне, межрегиональном, Р.Ф., международном.	5 баллов		
			На областном уровне	3 балла		
			На городском уровне	2 балла		
			На уровне учреждения	1 балл		
	9.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.		1 балл		
	10.	Участие в составлении, реализации проектов и программ различного уровня.	на международном уровне	3 балла		
	на областном уровне		2 балла			
	на городском уровне		1 балла			
	11.	Наличие проблемного анализа деятельности за учебный год.		1 балл		
	12.	Составление планов работы на учебный год на основе проблемного анализа работы.		1 балл		
	13.	Своевременность подготовки и утверждения текущих и перспективных планов работы.		1 балл		
	14.	Выполнение планов работы	Наличие ежемесячного плана, утвержденного администрацией, и его выполнение не менее, чем на 80%	2 балла		
			Выполнение плана работы не менее, чем на 60%	1 балл		
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	15.	Разработка и внедрение (в зависимости от уровня) образовательных программ нового поколения расширяющих спектр услуг дополнительного образования.	авторская образовательная программа от 1 до 3	1-3 баллов		
			комплексная, интегрированная образовательная программа от 1 до 5	1-5 баллов		
			адаптированная образовательная программа	1 балл		
	16.	Разработка и реализация инновационных или экспериментальных проектов, нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых методистом		1-2 баллов		
	17.	Нововведения переведены в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством методиста		1-3 баллов		
	18.	Количество методических пособий (рекомендаций), программ, разработок для внутреннего пользования в течение отчетного периода.	На областном уровне	3 балла		
На городском уровне			2 балла			
На уровне учреждения			1 балл			

	19.	Наличие авторских публикаций в периодической печати, выполненных в отчетный период сотрудниками, курируемыми методистом.		1-5 баллов		
	20.	Количество выступлений, подготовленных курируемыми методистом педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.).		1-5 баллов		
	21.	Количество открытых мероприятий (мастер-классов), проведенных педагогами в сопровождении методистов.		1-5 баллов		
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	22.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).		1 балл		
	23.	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения		1 балл		

Итого: **69** — —

Все данные требующие подтверждения, представляются заведующему структурным подразделением.

Составил: « ___ » _____ 20__ г. _____ / _____
подпись расшифровка

Бальная оценка заполнения рейтингового листа по результатам профессиональной деятельности сотрудника _____ баллов. _____ / _____
подпись сотрудника расшифровка

Бальная оценка **заведующего структурным подразделением** по результатам профессиональной деятельности сотрудника _____ баллов.

ПОДПИСЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО СТРУКТУРНЫМ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕМ: _____ / _____
подпись расшифровка

Итоговый балл по результатам собеседования: _____ « ___ » _____ 20__ г. _____ / _____
подпись расшифровка

Листы оценивания с критериями позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **педагогов дополнительного образования, тренеров – преподавателей.**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии	Максимальное число баллов по критериям	САМОАНАЛИЗ	Оценка экспертной группы
Позитивные результаты образовательно-воспитательной, методической деятельности	1.	Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призеров)	1-300		
	2.	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов)	1-3		
	3.	Разработка и внедрение (в зависимости от уровня) авторской образовательной программы	1-3		
	4.	Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы	1-3		
	5.	Наличие у детского (детско-молодежного) объединения (учебной группы) званий «образцовый коллектив»	5		
	6.	Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года не менее 90 % (для педагогов учреждений неспортивной направленности)	1-2		
	7.	Сохранность контингента воспитанников на этапах спортивной подготовки (в зависимости от уровня подготовки)	1-2;		
	8.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	1-10		
	9.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения и вне рамок функциональных обязанностей)	1-3		
	10.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	1		
	11.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	1		
	12.	Результаты участия работника и обучающихся в социально-значимых проектах (в зависимости от уровня)	1-5		
	13.	Разработка образовательных и иных программ, сценариев, положений, проекта расходов для реализации программ по профилю деятельности образовательного учреждения. Разработка методических, дидактических и наглядных материалов, представленных на педсоветах, семинарах, заседаниях МО и ТГ и т.д.	1-5		
	14.	Организация и проведение мастер - классов, массовых мероприятий, выставок, конкурсов, соревнований и т.п. высокого качества.	1-5		
	15.	Разработка инновационных, социальных проектов высокого качества. Успешная реализация инновационных, социальных проектов.	1-5		

Приложение №4
к «Положению о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 5 «ОЦ» города Новокуйбышевска
структурного подразделения «Центр детского творчества «Умелец»

Листы оценивания с критериями позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
педагога - организатора, концертмейстера _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии	Показатели качества	Максимальное число баллов по критериям	САМОА НАЛИЗ	Оценка экспертной группы
Позитивные результаты обеспечения и сопровождения учебно-воспитательного процесса в соответствии с вопросами своей компетенции.	1.	Качество планирования и организации выполнения работы.	Выполнение плана работы согласованного с администрацией не менее, чем на 90%	3 балла		
			Выполнение плана работы согласованного с администрацией не менее, чем на 80%	2 балла		
			Выполнение плана работы согласованного с администрацией не менее, чем на 60%	1 балл		
	2.	Участие в подготовке и сопровождение коллектива учащихся в выступлениях на конкурсах, конференциях, смотрах, фестивалях и др.	На уровне межрегиональном, РФ и международном	3 балла		
			На областном уровне	2 балла		
			На городском уровне	1 балл		
	3.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	На уровне межрегиональном, РФ и международном	5 баллов		
			На областном уровне	3 балла		
			На городском уровне	2 балла		
			На уровне учреждения	1 балл		
	4.	Разноплановость форм организации работы с детьми и педагогами.	Выступление на семинарах, индивидуальные консультации, подборки материалов.	1 балл		
			Разработка инновационных, социальных проектов высокого качества. Успешная реализация инновационных, социальных проектов.	2 балла		
			Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения и вне рамок функциональных обязанностей)	3 балла		
	5.	Своевременное и качественное ведение банка данных и статистики по вопросам своей компетенции.	Системное обобщение опыта работы по актуальным, проблемным, инновационным вопросам образования, ведение отчетности и статистики.	1 балл		
	6.	Качество оформления и разработки документации по профилю деятельности образовательного учреждения.	Разработка авторских образовательных и иных программ, проекта сметы расходов для реализации программ по профилю деятельности образовательного учреждения.	3 балла		

			Разработка методических, дидактических и наглядных материалов, положений, сценариев представленных на педсоветах, семинарах, заседаниях МО и ТГ и т.д.	2 балла		
			Своевременность подачи и соответствие представляемых материалов требованиям к содержанию и форме документов	1 балл		
	7.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения.	На уровне межрегиональном, РФ и международном	5 баллов		
			На областном уровне	3 балла		
			На городском уровне	1балла		
	8.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций		1 балл		
	9.	Наличие призовых мест по итогам участия педагога в смотрах, конкурсах, соревнованиях, выставках, конференциях, семинарах различного уровня.	На уровне межрегиональном, РФ и международном	10 баллов		
			На областном уровне	6 баллов		
			На территориальном уровне	4 балла		
			На городском уровне	2 балла		
			Участие	1 балл		
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	10.	Привлечение в образовательное учреждение материальных или финансовых ресурсов.		1- 5 баллов		
	11.	Обеспечение высокого уровня сохранности материально-технических ресурсов (в том числе, за счет самостоятельного ремонта).		1-5 баллов		
	12.	За повышение квалификации по профилю деятельности за счет привлеченных ресурсов.		1 балл		
Эффективная организация жизни и здоровья	13.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		1 балл		
	14.	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения		1 балл		
	15.	Использование инновационных методов оздоровления обучающихся.		1 балл		

Итого: 53 _____

Все данные требующие подтверждения, представляются экспертной группе.

Составил: « ____ » _____ 200 ____ г. _____ / _____
подпись расшифровка

Бальная оценка заполнения рейтингового листа по результатам профессиональной деятельности сотрудника _____ баллов. _____ /

Бальная оценка **экспертной группы** по результатам профессиональной деятельности сотрудника _____ баллов.

ПОДПИСЬ ЧЛЕНОВ ЭКСПЕРТНОЙ ГРУППЫ: _____

Итоговый балл по результатам собеседования: _____ « ____ » _____ 20 ____ г. _____ / _____
подпись расшифровка

Приложение №6
к «Положению о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 5 «ОЦ» города Новокуйбышевска
структурного подразделения «Центр детского творчества «Умелец»

Листы оценивания с критериями позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **экономиста, заведующего по хозяйству**

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии	Показатели качества	Максимальное число баллов по критериям	САМОАНАЛИЗ	Оценка экспертной группы
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов.	1.	Качество выполнения должностных обязанностей	Своевременное и грамотное оформление отчётно-учётной и иной документации.	1-3 баллов		
			Исполнительская дисциплина	1-3 баллов		
			Своевременное и качественное выполнение разовых поручений руководителя.	1-3 баллов		
			Выполнение срочных работ, требующих повышенного внимания.	1-3 баллов		
	2.	Качество работы по эффективной организации использования материально-технических и финансовых ресурсов.	Оперативность и своевременность в приобретении материальных ценностей, качество оформления учётно-отчётных документов.	1-3 баллов		
			Обеспечение выполнения заявок по хозяйственно-бытовым нуждам.	2 балла		
			Отсутствие замечаний по содержанию складских помещений	3 балла		
			Отсутствие нарушений требований санитарно-гигиенических, норм травмобезопасности и ППБ при выполнении работ.	3 балла		
	3.	Качество ведения документации	Своевременность и правильность ведения учета, списания, движения материальных ценностей.	2 балла		
	4.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.		1 балл		
5.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		1 балл			
		6.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1 балл		

	7.	Привлечение в образовательное учреждение материальных или финансовых ресурсов.		3 балла		
	8.	Обеспечение высокого уровня сохранности материально-технических ресурсов (в том числе, за счет самостоятельного ремонта).		1 балл		
	9.	Своевременная организация работ по исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности в рамках выделенных средств и утвержденного кассового плана	-100%; - не менее 90%	5 баллов 3 балла		
Эффективная организация жизни и здоровья	1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		1 балл		
	2.	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения		1 балл		

Итого: **39** — —

Все данные требующие подтверждения, представляются директору.

Составил: « ___ » _____ 20__ г. _____ / _____
подпись расшифровка

Бальная оценка заполнения рейтингового листа по результатам профессиональной деятельности сотрудника _____ баллов. _____ / _____
подпись сотрудника расшифровка

Бальная оценка **директора** по результатам профессиональной деятельности сотрудника _____ баллов. **ПОДПИСЬ ДИРЕКТОРА:** _____ / _____
подпись расшифровка

Итоговый балл по результатам собеседования: _____ « ___ » _____ 20__ г. _____ / _____
подпись расшифровка

Листы оценивания с критериями позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) обслуживающего персонала

Профессия	№ п/п	Критерии	Показатели качества	Максимальное число баллов по критериям	САМОАНАЛИЗ	Оценка экспертной группы
Уборщик служебных помещений	1.	Качество выполнения должностных обязанностей	Отсутствие замечаний Роспотребнадзора, администрации, педагогов и посетителей Центра по качеству уборки.	1-2 баллов		
			Соблюдение исполнительской дисциплины	1 балл		
			Соблюдение правил содержания и хранения инвентаря (маркировка, условия хранения и обработки).	1 балл		
			Соблюдение периодичности проведения генеральных уборок закреплённых площадей и территорий.	1 балл		
ИТОГО:				5 баллов		
Сторож	1.	Качество выполнения должностных обязанностей	Отсутствие нареканий со стороны Госпожнадзора, администрации и посетителей Центра.	1-2 баллов		
			Соблюдение исполнительской дисциплины	1 балл		
ИТОГО:				3 балла		
Дворник	1.	Качество выполнения должностных обязанностей.	Отсутствие замечаний по качеству уборки территории.	1 баллов		
			Соблюдение исполнительской дисциплины	1 балл		
			Отсутствие нарушений санитарно-гигиенических требований и норм травмобезопасности при выполнении работ.	1 баллов		
			ИТОГО:			
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1.	Качество выполнения должностных обязанностей.	Отсутствие нареканий со стороны Энергонадзора, Госпожнадзора, нарушений требований электробезопасности и ППБ при выполнении работ.	1 балл		
			Своевременное выполнение заявок на ремонтные работы, соблюдение	1 балл		

			исполнительской дисциплины			
			Плановое проведение профилактических осмотров электрооборудования и электросетей в помещениях Центра.	1 балл		
ИТОГО:				3 балла		
Плотник	1.	Качество выполнения должностных обязанностей	Отсутствие нарушений требований травмобезопасности и ППБ при выполнении работ.	1 балл		
			Своевременное выполнение заявок на все виды плотницких работ.	1 балл		
			Соблюдение исполнительской дисциплины.	1 балл		
ИТОГО:				3 балла		
Слесарь-сантехник	1.	Качество выполнения должностных обязанностей	Отсутствие нарушений требований травмобезопасности при выполнении работ.	1 балл		
			Своевременное выполнение заявок на выполнение слесарных работ.	1 балл		
			Соблюдение исполнительской дисциплины.	1 балл		
ИТОГО:				3 балла		

Все данные требующие подтверждения, представляются заведующему структурным подразделением.

Составил: «___» _____ 20__ г. _____ / _____
подпись расшифровка

Бальная оценка заполнения рейтингового листа по результатам профессиональной деятельности сотрудника _____ баллов. _____ / _____
подпись сотрудника расшифровка

Бальная оценка **заведующего структурным подразделением** по результатам профессиональной деятельности сотрудника _____ баллов.

ПОДПИСЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО СТРУКТУРНЫМ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕМ: _____ / _____
подпись расшифровка

Итоговый балл по результатам собеседования: _____ «___» _____ 20__ г. _____ / _____
подпись расшифровка