



УТВЕРЖДЕНО

приказом МБУ ДО «Кировский центр
творчества «Юность»
от 03.09.2015г. № 59

Анисимова Е.В. Анисимова

директор
творчества
"Юность"

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ
И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА
РАБОТНИКОВ**

Принято

на заседании общего собрания работников
МБУ ДО «Кировский центр
творчества «Юность»
Протокол № 1 от 02.09.2015 г.

Согласовано

Представитель работников Учреждения
Мешкова Ю.А. Мешкова
02.09.2015 г.

Содержание

№ п\п	Название разделов	Стр.
1	Общие положения	3
2	Порядок формирования фонда оплаты труда	5
3	Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по должностям	5
4	Особенности исчисления заработной платы работников	7
5	Виды, размеры и порядок установления компенсационных выплат	13
6	Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат	14
7	Порядок выплаты материальной помощи	27
8	Система морального поощрения	28
9	Технологические карты оценки эффективности и результативности деятельности	36
	Приложение 1 Технологическая карта оценки эффективности и результативности деятельности педагога дополнительного образования	36
	Приложение 2 Технологическая карта оценки эффективности и результативности деятельности педагога – организатора	40
	Приложение 3 Технологическая карта оценки эффективности и результативности деятельности методиста	44
	Приложение 4 Технологическая карта оценки эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера	48
	Приложение 5 Технологическая карта оценки эффективности и результативности деятельности зам. директора по УВР	52
	Приложение 6 Технологическая карта оценки эффективности и результативности деятельности зам. директора по безопасности	57
	Приложение 7 Технологическая карта оценки эффективности и результативности деятельности секретаря – машинистки	61
	Приложение 8 Технологическая карта оценки эффективности и результативности деятельности учебно – вспомогательного персонала (костюмер, художник – оформитель)	64
	Приложение 9 Технологическая карта оценки эффективности и результативности деятельности обслуживающего персонала	66

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате и стимулировании труда работников (далее – настоящее Положение) устанавливает систему отношений между работодателем и работниками МБУ ДО «Кировский центр творчества «Юность» (далее – Учреждение) в области оплаты и стимулирования труда и порядок ее применения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии:

- с Постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 года № 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», утвержденным;
- с Постановлением администрации МО Кировский муниципальный район Ленинградской области от 31.08.2011 года № 2686 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях и муниципальных казенных учреждениях МО Кировский район Ленинградской области по видам экономической деятельности»;
- с Постановлением Правительства Ленинградской области от 27.07.2012 года № 237 «О внесении изменений в Постановление Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 № 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях и муниципальных казенных учреждениях МО Кировский район Ленинградской области по видам экономической деятельности»;
- с Постановлением Правительства Ленинградской области от 26.12.2013 года № 515 «О внесении изменений в Постановление Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 № 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях и муниципальных казенных учреждениях МО Кировский район Ленинградской области по видам экономической деятельности»;
- с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01 июля 2013 г. № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»;

- с Постановлением администрации Кировского муниципального района Ленинградской области от 28.02.2014 № 640 «О внесении изменений в постановление администрации Кировского муниципального района Ленинградской области от 30.08.2011 № 2686 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждений МО Кировский район Ленинградской области»;

- с Постановлением Правительства Ленинградской области от 17.09.2014 № 431 «О внесении изменений в постановление Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года №173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности»

и в целях реализации:

- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,

- плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Ленинградской области», утвержденной распоряжением Правительства Ленинградской области от 24.04.2013 № 179-р,

- плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Ленинградской области (2013-2018 годы)», утвержденной распоряжением Правительства Ленинградской области от 30.04.2013 № 196-р,

- плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Ленинградской области», утвержденной распоряжением Правительства Ленинградской области от 08.05.2013 № 204-р.

1.3. Настоящее Положение разработано с целью:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;

- соответствия оплаты труда работника уровню его образования, квалификации, конечного результата труда;

- усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении совета депутатов МО Кировский район Ленинградской области от 22.06.2011 года № 33 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждений МО Кировский район Ленинградской области».

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Месячный фонд оплаты труда работников Учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе премий, персональных надбавок к должностным окладам.

2.2. Годовой фонд оплаты труда, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

3. Размеры и порядок установления межуровневых коэффициентов по должностям

3.1. Размеры межуровневых коэффициентов (*Таблица 1*) установлены в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Таблица 1

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1	дневной	1,0000

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
квалификационный уровень	дежурный; дежурный по зданию		
1 квалификационный уровень	Уборщик производственных и служебных помещений	1,0164	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	1,0492	
2 квалификационный уровень	электрик	1,1475	
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»			
	костюмер	1,1115	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка	1,0328	
Профессиональная квалификационная группа «общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	художник-оформитель	1,0492	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
		среднее профессиональное образование	высшее профессиональное образование
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного	1,5	1,8

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Межуровневые коэффициенты	
уровень	образования*; педагог - организатор*		
3 квалификационный уровень	методист*	1,6	1,9

* при отсутствии высшего профессионального образования для определения должностного оклада устанавливается межуровневый коэффициент, предусмотренный при наличии высшего профессионального образования.

4. Особенности исчисления заработной платы работников

4.1. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности Учреждения директор Учреждения утверждает штатное расписание и его изменения, если иное не предусмотрено муниципальными правовыми актами Кировского муниципального района Ленинградской области.

4.2. Ежегодно директор Учреждения формирует тарификационную комиссию, состоящую из 5 – ти человек: директор, главный бухгалтер, представитель работников Учреждения, заместитель директора по УВР, секретарь - машинистка.

4.3. Тарификационная комиссия разрабатывает тарификационные списки работников, которые подписываются всеми членами тарификационной комиссии.

4.4. Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4.5. Тарификационный список работников составляется ежегодно на 01 сентября.

4.6. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), установленных с учетом персональных повышений за квалификационную категорию и компенсационных выплат, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку.

Установленная при тарификации заработная плата работникам выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.7. Тарификация работников производится один раз в год.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

4.8. За время работы в периоды каникул, отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса), по указанным причинам.

4.9. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

4.10. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок директору Учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру.

4.10.1. Оплата труда директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера производится в порядке и размерах, которые определяются органами местного самоуправления.

4.10.2. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада работников (далее СДО), относимых к основному персоналу возглавляемого им Учреждения.

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада директора Учреждения.

4.10.3. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов указанных работников.

4.10.4. При изменении размера расчетной величины в соответствии с решением совета депутатов Кировского муниципального района Ленинградской области «Об утверждении порядка оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждений МО «Кировский район Ленинградской области» от 22.06.2011 № 33 производится перерасчет должностного оклада директора Учреждения.

4.10.5. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения должностного оклада директора Учреждения, показатели масштаба управления и отнесения учреждений к группам по оплате труда директора Учреждения в соответствии с таблицами 2,3,4.

Таблица 2

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Образовательные учреждения дополнительного образования детей	Педагог дополнительного образования (включая старшего); инструктор-методист (включая старшего); концертмейстер; методист (включая старшего); педагог-организатор; педагог-психолог; преподаватель; социальный педагог; тренер-преподаватель (включая старшего); воспитатель; старший вожатый

4.10.6. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности Учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда.

Таблица 3

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления муниципальными образовательными учреждениями, финансируемыми за счет средств бюджета

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных учреждениях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	1
2	Наличие обучающихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (за исключением учреждений для детей-сирот, оставшихся без попечения родителей)	Из расчета за каждого дополнительно	1
3	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях (за исключением специальных (коррекционных) учреждений)	Из расчета за каждого дополнительно	1

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
4	Наличие воспитанников дошкольного возраста (за исключением дошкольных образовательных учреждениями)	Из расчета за каждого дополнительно	1

4.10.7. Группа по оплате труда определяется распоряжением Комитета образования администрации Кировского муниципального района Ленинградской области (далее - уполномоченным органом).

4.10.7.1. При установлении группы по оплате труда руководящих работников, контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

по учреждению дополнительного образования - по списочному составу постоянно учащихся на 01 сентября. При этом в списочном составе учащиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

Таблица 4

Группы по оплате труда директора Учреждения

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям					
		I-я группа	II-я группа	III-я группа	IV-я группа	V-я группа	VI-я группа
1	Учреждения дополнительного образования детей	-	свыше 800	до 800	до 500	до 300	до 100

4.10.8. Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада директора Учреждения в зависимости от группы по оплате труда, приведен в таблице 5.

Таблица 5

Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада директора Учреждения

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
I	3,0
II	2,75
III	2,5
IV	2,25
V	2,0
VI	1,75

4.10.9. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются соответственно в размере 90 и 80 процентов от должностного оклада директора Учреждения.

4.10.10. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

4.11. Периодичность выплаты заработной платы:

не реже двух раз в месяц: за первую отработанную половину месяца – 25 числа, за вторую отработанную половину месяца - 10 числа, при совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и нерабочими праздничными днями выплаты производятся накануне.

4.12. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке через банковскую заработную карту.

4.13. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.13.1. Почасовая оплата труда педагогических работников и других работников в рамках трудовых отношений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения временно отсутствующих по болезни или другим причинам, продолжавшиеся не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

4.13.2. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

4.13.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной/шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе, а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.13.4. Оплата труда (перерасчет) за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической

педагогической работы с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.13.5. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

4.13.6. Директор Учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с учащимися высококвалифицированных специалистов (на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Таблица 6

Ставки
почасовой оплаты труда работников, привлекаемых
к проведению учебных занятий в Учреждении

Контингент, вид работ	Размер коэффициента		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имею- щие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,10	0,075	0,05
Студенты	0,125	0,10	0,05
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,15	0,125	0,075

4.13.7. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

5. Виды, размеры и порядок установления компенсационных выплат

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом директора Учреждения в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.

5.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях на основании аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), в размере до 12 процентов - лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных перечнем:

- уборщик производственных и служебных помещений: 10 % .

Если по итогам аттестации (специальной оценки условий труда) рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

5.4. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), рассчитанного за час работы.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

5.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

5.6. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного Учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

6. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

6.1. Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливается распоряжением уполномоченного органа, в пределах ассигнований, утвержденных по бюджету на соответствующий год.

6.2. Работникам Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты:

- персональные надбавки;
- премиальные выплаты.

6.3. Предложения по количественным показателям стимулирующих выплат представляются администрацией Учреждения созданной Комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия), действующей на основании Положения о комиссии по распределению стимулирующих выплат. После обсуждения итогов деятельности работников члены Комиссии вносят предложения о принятии или об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей стимулирующих выплат.

6.4. Стимулирующие выплаты производятся работникам на основании приказа директора Учреждения, с учетом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива, решения Комиссии и в соответствии с настоящим Положением.

6.5. Стимулирующие выплаты производятся всем работникам Учреждения, включая совместителей.

6.6. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) директору Учреждения определяется распоряжением уполномоченного органа с учетом исполнения Учреждением муниципального задания и/или показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения. Порядок осуществления указанных выплат, регламентируется Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, утвержденным распоряжением уполномоченного органа.

6.7. Заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты в порядке, установленном для других работников Учреждения.

6.8. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременность выполнения каждого показателя;
- объективность и достоверность предоставляемой информации;
- отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретные размеры стимулирующих выплат определяются в соответствии с настоящим Положением и личным вкладом каждого работника.

6.9. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работников Учреждения в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусках, а также за период временной нетрудоспособности, стимулирующие выплаты не начисляются.

6.10. Работник Учреждения может быть лишен стимулирующих выплат в следующих случаях:

- при нарушении Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора, наложения дисциплинарного взыскания (выговор) – срок до окончания учебного года;
- неисполнение приказов, локальных нормативных актов Учреждения, неисполнения работником своих должностных обязанностей, наложения дисциплинарного взыскания (замечание) – срок до 3-х месяцев;
- по результатам проверок различного уровня – срок до устранения замечаний.

Лишение работника стимулирующих выплат производится на основании решения Комиссии с учетом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива.

6.11. Размер и количество стимулирующих выплат, выплачиваемых конкретному работнику Учреждения, максимальным размером не ограничиваются.

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

6.13. Персональные надбавки

6.13.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие персональные надбавки:

- за квалификационную категорию;
- за ученую степень по профилю деятельности;
- за почетные звания;
- за отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания;
- за подготовку каждого высококвалифицированного учащегося – спортсмена;
- за расширение функциональных обязанностей и работу, не входящую в круг должностных обязанностей;
- качество и результаты профессиональной и общественно - социальной деятельности.

6.13.2. Персональная надбавка устанавливается педагогическим работникам за квалификационную категорию в размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;
- имеющим вторую квалификационную категорию - 10 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

6.13.3. Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за ученую степень в размерах:

- кандидата наук – 1500 руб.;
- доктора наук – 3500 руб.

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

- почетное звание «Народный», «Заслуженный работник культуры» и «Заслуженный деятель искусств» - 30 процентов от должностного оклада;
- почетное звание «Заслуженный» - 20 процентов от должностного оклада;
- звание «Почетный учитель» - 20 процентов от должностного оклада;
- звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20 процентов от должностного оклада.

6.13.5. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) в размере 10 процентов.

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

6.13.7. Педагогам дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности устанавливается персональная надбавка за подготовку каждого высококвалифицированного учащегося – спортсмена сроком на один год в размерах:

- чемпиона, призера официальных международных спортивных соревнований, всероссийских спортивных соревнований, включенных в единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Российской Федерации – до 50 процентов;

- чемпиона, призера командного вида спорта официальных международных спортивных соревнований, всероссийских спортивных соревнований, включенных в единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Российской Федерации – до 25 процентов;

- участника официальных международных спортивных соревнований, всероссийских спортивных соревнований, включенных в единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Российской Федерации, занявших 4-6 место – до 20 процентов;

- участника командного вида спорта официальных международных спортивных соревнований, всероссийских спортивных соревнований, включенных в единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Российской Федерации – до 10 процентов.

6.13.7.1. Если в период действия установленной надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) учащийся - спортсмен улучшил спортивный результат, размер надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

6.13.7.2. Если спортсмен одновременно является победителем (чемпионом, призером) в соревнованиях различного уровня, повышающий коэффициент устанавливается по наивысшему показателю. Сложение коэффициентов не допускается.

6.13.7.3. Для международных спортивных соревнований учитываются результаты учащихся, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивные сборные команды Ленинградской области.

6.13.8. За расширение функциональных обязанностей и работу, не входящую в круг основных обязанностей работника устанавливаются следующие персональные надбавки (Таблица 7):

Таблица 7

№ п\п	функциональные обязанности	сумма (рублей или % к должностному окладу)	периодичность
1.	Ведение журнала учета больничных листов	250 руб.	ежемесячно
2.	Учет военнообязанных	250 руб.	ежемесячно
3.	Организация и ведение делопроизводства, архива	3000 руб.	ежемесячно
4.	Организация работы по обеспечению информационной безопасности образовательной организации (персональные данные)	500 руб.	ежемесячно
5.	Организация работы по проведению медицинского осмотра, профилактических прививок, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников	500 руб.	ежемесячно
6.	Участие в организации проведения муниципального этапа олимпиады школьников (организатор олимпиады)	кол-во часов х на стоимость 1 часа от должностного оклада	по итогам деятельности
7.	Организация методической поддержки педагогам	до 4500 рублей включительно	по итогам за месяц
8.	Информационная поддержка сайтов: http://www.cdt-unost.ru/ , http://www.bus.gov.ru/ , http://www.zakupki.gov.ru/ , http://www.rgisee.lenreg.ru/ , http://www.kpmo.ru/ , http://ladoga.peterburgsoft.ru/	до 5000 рублей включительно	по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год
9.	Ремонтные работы	до 5000 рублей включительно	по итогам деятельности
10.	Стирка полотенец	1000 рублей	ежемесячно
11.	Благоустройство территории	до 5000 рублей включительно	по итогам работы за месяц, квартал, год

12.	<p>Организация работы по осуществлению закупок, работ, услуг для нужд учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка плана закупок; - осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок; - разработка плана-графика; - осуществление подготовки изменений для внесения в план-график; - определение и обоснование начальной (максимальной) цены контракта; - обеспечение осуществления закупок, в том числе заключение контрактов; - участие в рассмотрении дел об обжаловании результатов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей); - осуществление подготовки материалов для выполнения претензионно-исковой работы; - организация в случае необходимости на стадии планирования закупок консультаций с поставщиками (подрядчиками, исполнителями), участие в таких консультациях в целях определения состояния конкурентной среды на соответствующих рынках товаров, работ, услуг, определение наилучших технологий и других решений для обеспечения муниципальных нужд; - при необходимости привлечение к своей работе экспертов, экспертных организаций в соответствии с требованиями, предусмотренными Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. N 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" и иными нормативными правовыми актами. 	3000 рублей	ежемесячно
13.	<p>Организация работы по осуществлению экономической деятельности учреждения, направленной на повышение эффективности и рентабельности, достижение высоких конечных результатов при оптимальном</p>	8000 рублей	ежемесячно

	использовании материальных, трудовых и финансовых ресурсов: - подготовка исходных данных для составления проектов хозяйственно-финансовой деятельности; - осуществление экономического анализа хозяйственной деятельности и определение экономической эффективности организации труда; - ведение учета экономических показателей результатов деятельности учреждения; - подготовка периодической отчетности; - выполнение работы по формированию, ведению и хранению базы данных экономической информации.		
14.	Создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры: - создание слайд-шоу, презентаций, 3D – книг; - издание и выпуск газет, рекламных проспектов, буклетов с использованием современных компьютерных программ; - фото и видеосъемка мероприятий по плану работы Учреждения.	до 5000 рублей включительно	по итогам работы за месяц
15.	Уход за комнатными растениями	До 1000 рублей включительно	по итогам работы за месяц
16.	Использование личного оборудования и транспорта	до 2000 рублей включительно	по итогам работы за месяц

6.13.9. За качество и результаты профессиональной и общественно - социальной деятельности устанавливаются персональные надбавки (Таблица 8):

Таблица 8

№ п\п	виды	сумма (рублей или % к должностному окладу)	периодичность
1.	Персональные надбавки по итогам работы на основании данных Технологической карты оценки эффективности и	См. п. 16.13.9.1.	ежемесячно с сентября по август

<p>результативности деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - педагога дополнительного образования – Приложение 1 к настоящему Положению; - педагога – организатора – Приложение 2 к настоящему Положению; - методиста - Приложение 3 к настоящему Положению; - главного бухгалтера – Приложение 4 к настоящему Положению; - зам. директора по УВР – Приложение 5 к настоящему Положению; - зам. директора по безопасности – Приложение 6 к настоящему Положению; - секретаря – машинистки – Приложение 7 к настоящему Положению; - учебно – вспомогательного персонала (костюмер, художник – оформитель) – Приложение 8 к настоящему Положению; - обслуживающего персонала – Приложение 9 к настоящему Положению. 		
--	--	--

16.13.9.1. Методика определения размера персональной надбавки по данным Технологической карты оценки эффективности и результативности деятельности:

- определяется бальной системой по каждому показателю профессиональной деятельности работников, включенного в критерии показатели по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения и процентным соотношением к должностному окладу (Таблица 9);
- рассчитывается исходя из сумм, имеющихся в фонде, на дату распределения персональных надбавок.

Периоды для определения персональной надбавки составляют:

- учебный год для заместителей директора, главного бухгалтера, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- раз в три месяца для педагогического персонала.

Таблица 9

баллы	% от должностного оклада
Заместители директора	
1 - 5	5
6 - 10	10
11 - 15	15
16 - 20	20
21 - 25	25
26 - 30	30
31 – 35	35
от 36 и выше	40
Главный бухгалтер	
1- 2	5
3 - 4	10
5 – 6	15
7 – 8	20
9 – 10	25
11 – 13	30
14 - 16	35
от 17 и выше	40
Педагогический персонал	
1-6	5
7-11	10
12-16	15
17-21	20
21-26	25
27-32	30
от 33 и выше	35
Учебно – вспомогательный персонал	
1-2	5
3 - 4	10
5 - 6	15
7 - 8	20
Обслуживающий персонал	
1 - 4	5
5 - 9	10
10 - 14	15

6.13.9.2. Работники Учреждения предоставляют заполненные Технологические карты оценки эффективности и результативности деятельности (далее Карта):

- директору: администрация (заместители директора, главный бухгалтер) и учебно-вспомогательный персонал в срок до 25 сентября;
- зам. директору по УВР: педагогические работники: в срок до 25 числа каждого месяца;
- зам. директору по безопасности: обслуживающий персонал в срок до 25 сентября.

При приеме на работу работник заполняет и предоставляет Карту до 25 числа месяца, в котором он принят на работу.

Директор, заместители директора оценивают деятельность работников в соответствующей графе Карты и предоставляют Карты на заседание Комиссии.

В случае не предоставления работником в указанный срок Карты, Комиссия вправе принять решение о лишении работника персональной надбавки за качество и результаты профессиональной и общественно - социальной деятельности сроком на один месяц.

После обсуждения итогов деятельности работников члены Комиссии с учетом мнения представителя работников Учреждения вносят предложения о принятии или об изменении показателей, подписывают Карты и оформляют сводную таблицу итоговых показателей персональных надбавок.

6.14. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного), в том числе спортивного звания - со дня присвоения.

6.15. Премияльные выплаты

6.15.1. При наличии оснований, в целях поощрения работников Учреждения выплачиваются премиальные выплаты (далее – премии):

- за выполненную работу (по итогам работы) – Таблица 10;
- в связи с профессиональными и календарными праздниками и другими знаменательными датами;
- выплаты со дня рождения и трудовой деятельности, в связи с выходом на пенсию, юбилей Учреждения – Таблица 11;
- стаж работы в Учреждении – Таблица 12;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

6.15.2. Премии по итогам работы выплачиваются работникам Учреждения в соответствии с показателями, приведенными в таблице 10:

Таблица 10

№ п/п	должность	показатели	сумма (рублей или % к должностному окладу)	периодичность

1.	Педагогические работники	<p>1.1. Результативность участия учащихся в предметных олимпиадах и иных конкурсах, соревнованиях, турнирах, фестивалях:</p> <p>- победители и призеры (очная форма):</p> <ul style="list-style-type: none"> • учрежденческий (городской) уровень; • районный уровень; • областной уровень; • всероссийский уровень; • международный уровень. <p>- победители и призеры (дистанционная форма)</p> <p>1.2. Развитие творчества (участие в конкурсе «Сердце отдаю детям»)</p> <ul style="list-style-type: none"> • районный уровень участник/лауреат/победитель; • областной уровень участник/лауреат/победитель; • всероссийский уровень участник/лауреат/победитель; <p>1.3. Участие в летней оздоровительной работе (реализация программ, разнообразие форм, методов и приемов)</p>	<p>700 руб. 1000 руб. 2000 руб. 3000 руб. 3000 руб.</p> <p>500 руб.</p> <p>1\2 оклада /оклад/ 2 оклада</p> <p>оклад /2 оклада/ 3 оклада</p> <p>2 оклада /3 оклада/ 4 оклада</p> <p>до 4000 рублей включительно</p>	<p>по итогам участия за месяц</p> <p>По итогам участия</p> <p>по итогам работы за летний период</p>
----	--------------------------	--	--	---

2.	Все категории работников	<p>2.1. Развитие творчества (занятие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства):</p> <ul style="list-style-type: none"> - очная форма <ul style="list-style-type: none"> • учрежденческий (городской) уровень; • районный уровень; • областной уровень; • всероссийский уровень; • международный уровень. - дистанционная форма <p>2.2. Активное участие в подготовке Учреждения к приемке к новому учебному году.</p> <p>2.3. Реализация годового плана работы Учреждения (Качество, результативность, степень (доля) участия);</p> <p>2.4. Реализация программы развития (Качество, результативность, степень (доля) участия);</p> <p>2.5. Организация проведения и активное участие в разовых мероприятиях в масштабе учреждения, города, района</p>	<p>700 руб.</p> <p>1000 руб. 2000 руб. 3000 руб. 3000 руб.</p> <p>500 рублей</p> <p>до 4000 рублей включительно</p> <p>до 4000 рублей включительно</p> <p>до 4000 рублей включительно</p> <p>до 4000 рублей включительно</p>	<p>по итогам участия</p> <p>по итогам работы</p> <p>по итогам работы за полугодие, год</p> <p>по итогам работы за квартал</p> <p>по итогам работы</p>
----	--------------------------	--	--	---

6.15.3. Предложения по количественным показателям премирования работников предоставляются администрацией Учреждения Комиссии. После обсуждения итогов деятельности работников члены Комиссии вносят предложения о принятии или об изменении количественных показателей премирования работников.

6.15.4. Решение о размерах премирования работников в связи с профессиональными и календарными праздниками и другими знаменательными датами принимает Комиссия в пределах суммы, имеющейся на момент распределения стимулирующего фонда.

6.15.5. Выплаты со дня рождения и трудовой деятельности, в связи с выходом на пенсию, юбилей Учреждения:

Таблица 11

№ п\п	Название выплаты	Рекомендованная сумма
1	день рождения	1500 рублей
2.	юбилей со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет)	4000 рублей
3.	трудовая деятельность (стаж в Учреждении): 5 лет 10, 15 лет 20, 25, 30 лет	3000 рублей 5000 рублей 10.000 рублей
4.	выход на пенсию	в размере должностного оклада
5.	юбилей Учреждения	в пределах суммы, имеющейся на момент распределения стимулирующего фонда

6.15.6. Премияльные выплаты – стаж работы в Учреждении:

Таблица 12

№ п\п	Стаж работы в Учреждении	% к должностному окладу	Периодичность при наличии экономии фонда оплаты труда
1	1 - 3 года	10	ноябрь; февраль; май
2	3 - 5 лет	15	
3	5 – 7 лет	20	
4	7 – 9 лет	25	
5	9 – 11 лет	30	
6	Свыше 11 лет	35	

6.15.7. В соответствии с постановлением* Губернатора Ленинградской области от 24.12.2008 г. № 271-пг предусмотрена выплата премии лицам, награжденным:

- Почетной грамотой губернатора – 20.000 рублей;
- Благодарностью губернатора – 10.000 рублей.

*Премия выплачивается по решению и за счет средств юридического лица, возбудившего ходатайство о награждении.

7. Порядок выплаты материальной помощи

7.1. Материальная помощь - выплата единовременного характера, предоставляемая работнику Учреждения, либо семье умершего работника в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению администрации (непосредственного руководителя работника).

7.2. Материальная помощь (до 5000 рублей включительно) может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

- смерти работника, основным местом работы которого являлось Учреждение, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга (супруги) либо, в случае его (ее) отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, на основании личного заявления членов семьи умершего работника. В случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19.03. 2001 № 201), либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19.03.2001 №201)

- по ходатайству непосредственного руководителя структурного подразделения с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение;

- тяжелого материального положения работника по представлению уполномоченного представителя трудового коллектива Учреждения;

- вступление работника Учреждения в брак;
- рождение ребенка.

7.3. Оказание материальной помощи производится на основании решения Комиссии и приказа директора Учреждения по личному заявлению работника.

8. Система морального поощрения

8.1. Классификация видов нематериального стимулирования работников, применяемых в Учреждении:

- корпоративно-системные;
- социально-психологические;
- социально-бытовые.

8.1.1. Корпоративно-системные виды:

- организационные (перевод на самоконтроль, активное привлечение работников к участию в делах Учреждения);
- творческие (создание условия для проявления индивидуальности и самостоятельности в работе);
- стимулирование свободным временем (гибкий рабочий график, дополнительные дни отдыха, сокращение продолжительности рабочего времени);
- корпоративная культура (традиции, символика и аксессуары, мероприятия: организация праздников, поездок (музеи, экскурсии, театры, выставки) за счет Учреждения);
- продвижение по службе;
- стимулирование обучением (организация курсов и других видов обучающих программ за счет средств Учреждения на рабочем месте и вне).
- делегирование полномочий.

8.1.2. Социально-психологические виды нематериального поощрения:

- личная похвала (публичное выражение благодарности за качество работы на собраниях, совещаниях и т.п.; торжественное вручение наград);
- подарки за высокие результаты работы и творческие достижения;
- стимулирование ответственностью;
- общественное признание (распространение информации о достижениях работников в СМИ, на сайте Учреждения, на информационных стендах. Представление к объявлению благодарности и награждению государственными, отраслевыми, ведомственными, общественными, региональными, муниципальными, городского поселения, учрежденческими наградами):

- **Государственные награды** - эта высшая форма поощрения граждан предусмотрена для морального и материального стимулирования

труда работников за выдающиеся заслуги в экономике, науке, культуре, просвещении и иные заслуги перед государством. Указом Президента РФ от 30.12.1995 № 1341 (ред. 23.12.2001) «Об установлении почетных званий РФ, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям РФ» («Собрание законодательства РФ» от 25.03.1996, № 13, ст. 1302) установлены почетные звания «Заслуженный учитель РФ» и «Народный учитель РФ».

Порядок присвоения **почетного звания «Народный учитель РФ»** определяется указом Президента РФ от 02.03.2000 № 463 «О внесении дополнения в указ Президента РФ от 20.12.1995 № 1341 РФ» («Собрание законодательства РФ» от 06.03.2000, № 10, ст. 1116). Почетное звание «Народный учитель РФ» присваивается не ранее, чем через пять лет после присвоения почетного звания «Заслуженный учитель РФ», работникам образовательных учреждений, которые внесли выдающийся вклад в отечественное образование и получили широкое общественное признание. Работник, выдвинутый к награждению данным почетным званием, должен иметь педагогический стаж не менее 20 лет и высшую квалификационную категорию.

Почетное звание «Заслуженный учитель РФ» присваивается высокопрофессиональным учителям, преподавателям и воспитателям за заслуги в педагогической и воспитательной деятельности, обеспечивающей получение обучающимися и воспитанниками глубоких знаний, развитие и совершенствование их творческого потенциала, в создании инновационных учебно-методических пособий, программ, авторских методик, участии в научно-методическом обеспечении образовательного процесса и работающим по специальности 15 и более лет, имеющим **высшую** квалификационную категорию.

- Системой государственного поощрения работников в сфере образования предусмотрены **премии Президента РФ и премии Правительства РФ**.

Премии Президента РФ в области образования регулируются указом Президента РФ от 18.03.1996 № 388 «Об утверждении Положения о премиях Президента РФ в области образования и порядка представления работ на соискание премий Президента РФ в области образования» («Собрание законодательства РФ» от 25.03.1996, № 13, ст. 1302). Премию Президента присуждают не только за внедрение инновационных разработок в сфере образования, за создание эффективных технологий обучения, но и за участие в конкурсе «Учитель года России». Согласно указу Президента Российской Федерации от 6 июня 1994 г. № 1144 «О премиях работникам образования – лауреатам конкурса «Учитель года России» и обучающимся в общеобразовательных учреждениях – победителям международных олимпиад по учебным предметам» (ред. 2001 г.) («Собрание законодательства РФ»,

1994, № 7, ст. 686; 08.10.2001, № 41, ст. 3937), 15 лауреатов конкурса получают премии Президента РФ.

Премии Правительства РФ в области образования регулируются постановлением Правительства РФ от 12.12.1995 № 1221 (ред. от 07.05.2001) «Об учреждении премий Правительства РФ в области образования» («Собрание законодательства РФ» от 18.12.1995, № 51, ст. 5068).

Специалистам и руководителям образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель» и «Заслуженный учитель», устанавливается оплата труда на один разряд выше, согласно Постановлению Минтруда РФ от 22.11.1995 № 65 «О согласовании изменений в разряды оплаты труда и тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников учреждений образования РФ, а также согласно письму Минобразования РФ и профсоюза работников народного образования и науки № 20-58-196/20-5/7 от 16.01.2001 «О порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений» («Официальные документы в образовании». № 5/01.)

***Лауреаты премий Президента и Правительства в области образования, а также лауреаты конкурса «Учитель года России» имеют право при получении пенсии, ежемесячного пожизненного содержания на дополнительное ежемесячное материальное обеспечение. Оно назначается в соответствии с федеральным законом РФ № 21 ФЗ от 06.02.2002 «О дополнительном ежемесячном материальном обеспечении граждан РФ за выдающиеся достижения и особые заслуги перед РФ» по заявлению лица, обратившегося за указанным обеспечением. Размер дополнительного материального обеспечения составляет 330% размера базовой части трудовой пенсии по старости. Выплата производится одновременно с выплатой соответствующей пенсии.

- **Отраслевые награды** – это награды, учреждаемые высшими или иными государственными органами, применяемые распорядительными актами этих или других государственных органов именем награждающих субъектов в качестве официального признания публичных, как правило, профессиональных достижений в определённой отрасли административно-политической, хозяйственной или социально-культурной деятельности.

Медаль К.Д. Ушинского – это награда за успешную разработку вопросов теории и истории педагогики, психологии, дефектологии, школьной гигиены, дидактики и других педагогических наук, совершенствование методов обучения и воспитания подрастающего поколения, культурного и нравственного развития личности, существенный вклад в создание образцовых учебников и разработку учебно-методической литературы, наглядных пособий и оборудования.

Нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ» награждаются лучшие учителя, преподаватели, воспитатели и другие работники дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)

учреждений, специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, учреждений дополнительного образования, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей), специальных учебно-воспитательных учреждений для детей и подростков с девиантным поведением, межшкольных учебных комбинатов, оздоровительных учреждений санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, учреждений дополнительного образования детей, работники органов управления образованием и сферы молодежной политики, работники научно-исследовательских учреждений и организаций, научно-методических центров, работники образовательных учреждений (организаций) других министерств и ведомств, а также работники предприятий, организаций, учреждений, министерств за:

- значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного и воспитательного процессов в свете современных достижений науки и культуры, обеспечении единства обучения и воспитания, формирование интеллектуального, культурного и нравственного развития личности;
- внедрение в учебный процесс новых технологий обучения, современных форм и методов организации и проведения занятий, контроля знаний, который обеспечивает развитие самостоятельности обучающихся и индивидуализацию их обучения;
- успехи в практической подготовке обучающихся и воспитанников, в развитии их творческой активности;
- успехи в разработке учебной и методической литературы, изготовлении наглядных пособий, приборов и оборудования;
- постоянную и активную помощь в обучении и воспитании детей и молодежи, развитии материально-технической базы учреждений (организаций).

(не менее 12 лет стажа работы в образовательных учреждениях и высшая либо первая квалификационная категория)

***Лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», устанавливается ежемесячная поощрительная надбавка в размере до 20% включительно от должностного оклада за счет средств образовательного учреждения (п. 3.11 «Положения об отраслевых наградах Минобрнауки РФ»).

Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации награждаются работники министерств и ведомств, органов управления образованием, органов по молодежной политике, образовательных учреждений (организаций) и научных организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, организаций, образующих научно-производственные комплексы наукоградов Российской Федерации, работники предприятий, организаций, министерств и ведомств за:

- большую и плодотворную работу по подготовке, переподготовке и повышению квалификации специалистов и научно-педагогических кадров;
 - внедрение в образовательный и воспитательный процессы новых технологий, форм и методов обучения, обеспечение единства обучения и воспитания, формирование интеллектуального, культурного и нравственного развития личности;
 - развитие научных исследований по актуальным проблемам фундаментальной и прикладной науки, в том числе по проблемам образования, достижения в региональных, федеральных, международных образовательных и научно-технических программах и проектах, реализации региональных межвузовских программ по приоритетным направлениям науки, техники и культуры;
 - успехи в практической подготовке обучающихся и воспитанников, в развитии их творческой активности и самостоятельности;
 - значительные успехи в учебе и обучении;
 - постоянную и активную помощь образовательным учреждениям (организациям) в практической подготовке высококвалифицированных специалистов, развитии материально-технической базы образовательных учреждений (организаций).
- (не менее 5 лет стажа работы в системе учреждений Минобразования России)

Благодарность Министерства общего и профессионального образования РФ объявляется работникам министерств и ведомств, органов управления образованием, органов по молодежной политике, образовательных учреждений (организаций) и научных организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, организаций, образующих научно-производственные комплексы наукоградов Российской Федерации, работникам предприятий, организаций, министерств и ведомств за:

- организацию и проведение мероприятий (конкурсы, олимпиады, смотры, выставки и т.п.), организуемых по поручению Минобрнауки России или органов управления образованием;
- успехи в трудовой, учебной, воспитательной, научной и административно-хозяйственной деятельности.

***На основании приказа Минобрнауки РФ от 06.10.2004 N 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки» работникам, удостоенным вышеуказанным отраслевым наградам, устанавливается ежемесячная поощрительная надбавка в размере до 20 процентов включительно от должностного оклада за счет средств организации.

- **Ведомственные награды** – это награды, учреждаемые и применяемые государственными органами специальной компетенции в качестве официального признания заслуг перед этими государственными органами.

«**Отличник народного просвещения**» ведомственный знак отличия.
 ***Работники, имеющие ведомственные награды, к которым относится и значок "Отличник народного просвещения", с наступлением пенсии по возрасту имеют

право оформить звание "Ветеран труда" и получить все социальные льготы, предусмотренные для данной категории граждан Законом "О ветеранах" (статьей 7 Закона Российской Федерации от 12.01.1995 № 5-ФЗ "О ветеранах"). Работникам, имеющим такую награду стимулирующие выплаты устанавливаются согласно п.6 данного положения.

Общественные награды России, зарегистрированные Межотраслевым объединенным комитетом по наградам. Комитет - организационная структура, реализующая проект «Система морального поощрения деятельности работников предприятий, учреждений и организаций в Российской Федерации». Перечисленные ниже награды учреждены для отличия коллективов предприятий, организаций и учреждений, граждан, а также их объединений, ассоциаций, союзов, внесших существенный вклад в развитие экономики, культуры, науки, искусства, образования, здравоохранения и других отраслей деятельности. Награждение лауреатов производится в связи с общегосударственными и профессиональными праздниками, при подведении итогов важных этапов в жизни коллективов, в связи с юбилейными датами, при проходах заслуженных работников на пенсию и т.п. Соискатель награды может быть представлен к награждению руководителем предприятия, коллективом, профсоюзной или иной общественной организацией в соответствии с формой представления. **Перечень наград**

Орденом Признания награждаются организации и лица, чья деятельность в области государственного строительства, экономики, культуры, науки, производства, образования и здравоохранения снискала им доброе имя и безусловный авторитет, а также является примером подвижничества и высокого общественного служения. Высшая награда МОКН.

Орденом «Гражданская Доблесть» награждаются граждане Российской Федерации, снискавшие себе авторитет гражданской позицией, служением на благо Отечества.

Орденом «За бескорыстное служение» награждаются граждане Российской Федерации, чья деятельность является примером бескорыстного служения обществу и государству.

Медалью «От понимания к единению» награждаются организации и лица, утверждающие идеалы гуманизма, нравственности, духовности и ненасилия, способствующие обеспечению экологической безопасности планеты и сохранению здоровья ее жителей, предотвращению межнациональных, военно-политических и религиозных конфликтов, вносящие вклад в укрепление международных связей, сближение национальных культур.

«ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ МАСТЕРСТВО»

Международной премией «За профессиональное мастерство» отмечаются рабочие и служащие российских и зарубежных предприятий, учреждений и организаций, снискавшие авторитет и уважение среди коллег, достигшие наивысших показателей в профессии.

Медали «За профессиональное мастерство» награждаются рабочие и служащие за достижение наивысших показателей в профессии. Имеет две степени.

«ЗА ТРУДОВЫЕ ЗАСЛУГИ» Национальной премией «За трудовые достижения» отмечаются рабочие и служащие предприятий, учреждений и организаций РФ за успехи в трудовой деятельности вне зависимости от стажа работы, вкладывающие в свою работу знания, душу и сердце, добросовестным трудом способствующие успеху предприятия.

Золотой медалью «За трудовые заслуги» награждаются лица, внесшие значительный вклад в развитие предприятия и отрасли, пользующиеся высоким авторитетом среди коллег, высококвалифицированные специалисты, проработавшие на предприятии (или в отрасли) не менее 15-ти лет либо отличившиеся при выполнении особо важного производственного задания.

Серебряной медалью «За трудовые заслуги» награждаются лица, добросовестно относящиеся к своей работе, образцовым трудом способствующие развитию предприятия, квалифицированные специалисты, проработавшие на предприятии (или в отрасли), как правило, не менее 10-ти лет.

Медалью «За трудовые заслуги» награждаются лица, добросовестно относящиеся к своей работе, квалифицированные специалисты, настойчиво повышающие свой профессиональный уровень, проработавшие на предприятии (или в отрасли) не менее 5-ти лет.

Медалью «За усердие» награждаются лица, вкладывающие в свою работу знания, душу и сердце, добросовестным трудом способствующие успеху предприятия или отрасли, продолжительное время проработавшие на предприятии (или в отрасли).

Медалью «За заслуги в сфере образования» награждаются лица, проработавшие в сфере образования значительное время и своими трудовыми достижениями, обеспечившие социально значимые результаты коллектива.

Медаль «За заслуги в воспитании» учреждена для поощрения педагогов учебных заведений, наставников и руководителей трудовых коллективов за эффективную деятельность по воспитанию юных граждан Российской Федерации.

***Вручение наград Межотраслевого объединенного комитета по наградам производится с привлечением известных деятелей политики, науки и культуры в торжественной обстановке в присутствии представителей органов государственной власти и заслуженных работников отрасли. О награждении сообщается в средствах массовой информации. Награды Межотраслевой объединённый комитет по наградам вручает от своего имени, либо по согласованию с организаторами награждения делегирует это полномочие региональным организациям Российской торгово-промышленной палаты, Союза промышленников и предпринимателей, отраслевым академиям наук,

профессиональным ассоциациям, союзам и иным заинтересованным авторитетным общественным объединениям. Награждение может также производиться непосредственно в трудовом коллективе организации, представившей лауреата.

- **Региональные** (Почетная грамота, Грамота, Благодарность, Благодарственное письмо Законодательного собрания, Губернатора, Председателя комитета общего и профессионального образования и иных организаций регионального уровня);

- **Муниципальные** (Почетная грамота, Грамота, Благодарность, Благодарственное письмо Главы, Председателя комитета образования и иных организаций муниципального уровня);

- **Городского поселения** (Почетная грамота, Грамота, Благодарность, Благодарственное письмо Главы и иных организаций городского уровня);

- **Учрежденческие** (Почетная грамота, Грамота, Благодарность, Благодарственное письмо директора Учреждения).

8.1.3. Социально-бытовые:

- организация места для отдыха и питания;

- поздравления и подарки на праздники, к дням рождения и юбилеям.

9. Технологические карты оценки эффективности и результативности деятельности

Приложение 1

Технологическая карта оценки эффективности и результативности деятельности

_____,
 ФИО
 педагога дополнительного образования
 МБУ ДО «Кировский центр творчества «Юность»
 за _____

№ п\п	Критерии	Показатели эффективности Период заполнения	Индикаторы	Баллы	Максим. кол-во баллов	Источники индикаторов Перечислить наличие документов и материалов, подтверждающих показатели эффективности (заполняет педагог)	Самооценка	Оценка зам. директора	Оценка комиссии
1.1.	Профессионализм педагога дополнительного образования	Наличие собственной методической системы педагога, апробированной в профессиональном сообществе	Методические публикации в предметных журналах и сборниках тезисов и статей на уровне: - учреждения (городском); - муниципальном; - региональном; - всероссийском	1 2 3 3	9				
			Профессиональные публикации в сети Интернет	1		1			
			Разработка авторской программы	1		1			

			Владение современными педагогическими технологиями (качество проведения занятий)	1	1				
		Включенность педагога в реализацию программы с одаренными детьми	Наличие системы сопровождения учащихся по индивидуальной образовательной траектории	1	1				
		Работа с детьми из социально неблагополучных семей (группа риска)	Наличие индивидуальных планов, программ. Качество проведения мероприятий.	1	1				
		Результативность освоения учащимися ДОП	Наличие положительной динамики освоения ДОП: - входная (октябрь), - промежуточная (январь), - итоговая (май)	1	1				
			Результат (качество и количество) участия учащихся в подготовке творческих работ (проектов, исследований и т.п.) в условиях реализации ДОП	1	1				

1.2.	Обобщение и представление педагогического опыта	Реализация педагогических инициатив (представление опыта работы на тематических педагогических советах, методических объединениях (МО), педагогических чтениях, семинарах, мастер – классах, конференциях, выставках и т.п.)	Подготовка и проведение методических объединений, педагогических чтений, семинаров, мастер – классов, открытых занятий и мероприятий на уровне: - Учреждения (городском); - муниципальном; - региональном.	1 2 3	6				
		Работа по поддержке и оформлению сайта Учреждения	Качество содержания предметной страницы объединения	1	1				
			Качество предоставления материалов в разделы: - родителям (родительские собрания, презентации, статьи); - педагогам (метод. копилка, разработки); - детям (воспитание, конкурсы, это интересно, с миру по нитке); - новости	1	1				
1.3.	Экспертно-аналитическая деятельность	Участие в инновационной и экспериментальной работе Учреждения	Включенность в проектную деятельность: - участие в коллективных проектах; - участие в проектах реализуемых совместно с социальными партнерами	1 1	2				
		Работа в составе советов, экспертных	- на учрежденческом (городском) уровне	1	6				

		комиссий, жюри	- на муниципальном уровне; -на региональном уровне	2 3					
1.4.	Совершенствование оснащения учебного кабинета	Методическое содержание учебного кабинета	Развитие учебно – методического комплекса (УМК) к программе: - разработка и обновление методических рекомендаций, наглядных пособий, комплекса диагностических материалов к программе и т.п.	1	1				
		Модернизация материально-технической базы учебного кабинета	- Привлечение внебюджетных средств для создания условий качественного образования; (пополнение МТБ объединения, Учреждения)	1	1				
1.5.	Совершенствование воспитательной среды Учреждения	Участие в реализации раздела воспитательная работа годового плана работы Учреждения	Участие в мероприятиях согласно раздела годового плана воспитательная работа	1	1				
		Организация взаимодействия с родителями учащихся	Применение разнообразных форм взаимодействия	1	1				
		Создание эстетических условий в УК	Оформление пространственно-развивающей среды УК	1	1				
			Оформление информационных стендов	1	1				

ИТОГО:	максим. бал: 38			
---------------	------------------------	--	--	--

Внимание! Обязательное заполнение разделов: «Источники индикаторов - Перечислить:» и «Самооценка»

« ____ » _____ 20__ год _____

Члены комиссии: « ____ » _____ 20__ год

_____ / _____	_____ / _____
_____ / _____	_____ / _____
_____ / _____	_____ / _____

Приложение 2

Технологическая карта оценки эффективности и результативности деятельности

_____ ,

ФИО

педагога - организатора

МБУ ДО «Кировский центр творчества «Юность»

за _____

№ п\п	Критерии	Показатели эффективности Период заполнения	Индикаторы	Баллы	Максим. кол-во баллов	Источники индикаторов Перечислить наличие документов и материалов, подтверждающих показатели эффективности (заполняет педагог)	Самооценка	Оценка зам. директора	Оценка комиссии

1.1.	Профессионализм педагога - организатора	Наличие собственной методической системы педагога, апробированной в профессиональном сообществе	Методические публикации в предметных журналах и сборниках тезисов и статей на уровне: - учреждения (городском); - муниципальном; - региональном; - всероссийском	1 2 3 3	9				
			Профессиональные публикации в сети Интернет	1	1				
			Разработка авторской досуговой программы	1					
			Владение современными педагогическими технологиями (качество проведения мероприятий)	1	1				
		Включенность педагога в реализацию программы с одаренными детьми	Наличие системы сопровождения учащихся по индивидуальной образовательной траектории	1	1				
		Работа с детьми из социально неблагополучных семей (группа риска)	Наличие индивидуальных планов, программ. Качество проведения мероприятий.	1	1				
		Результативность освоения учащимися досуговых программ (ДП)	Наличие положительной динамики освоения (ДП):	1	1				
			Результат (качество и количество) участия учащихся в подготовке творческих работ (выступлений, проектов, исследований и т.п.) в условиях реализации ДП	1	1				

1.2.	Обобщение и представление педагогического опыта	Реализация педагогических инициатив (представление опыта работы на тематических педагогических советах, методических объединениях (МО), педагогических чтениях, семинарах, мастер – классах, конференциях, выставках и т.п.)	Подготовка и проведение методических объединений, педагогических чтений, семинаров, мастер – классов, открытых занятий и мероприятий на уровне: - Учреждения (городском); - муниципальном; - региональном.	1 2 3	6				
		Работа по поддержке и оформлению сайта Учреждения	Качество содержания предметной страницы	1	1				
			Качество предоставления материалов в разделы: - родителям (родительские собрания, презентации, статьи); - педагогам (метод. копилка, разработки); - детям (воспитание, конкурсы, это интересно, с миру по нитке); - новости	1	1				
1.3.	Экспертно-аналитическая деятельность	Участие в инновационной и экспериментальной работе Учреждения	Включенность в проектную деятельность: - участие в коллективных проектах; - участие в проектах реализуемых совместно с социальными партнерами	1 1	2				
		Работа в составе советов, экспертных	- на учрежденческом (городском) уровне	1	6				

		комиссий, жюри	- на муниципальном уровне; -на региональном уровне	2 3					
1.4.	Совершенствование оснащения учебного кабинета	Методическое содержание учебного кабинета	Развитие учебно – методического комплекса (УМК) к программе: - разработка и обновление методических рекомендаций, наглядных пособий, комплекса диагностических материалов к программе и т.п.	1	1				
		Модернизация материально-технической базы учебного кабинета	- Привлечение внебюджетных средств для создания условий качественного образования; (пополнение МТБ Учреждения)	1	1				
1.5.	Совершенствование воспитательной среды Учреждения	Организация взаимодействия с организациями, учреждениями	Применение разнообразных форм взаимодействия	1	1				
		Организация взаимодействия с: - родителями учащихся; - педагогическими работниками	Применение разнообразных форм взаимодействия	1	1				
		Создание эстетических условий в УК	Оформление пространственно-развивающей среды УК	1	1				
			Оформление информационных стендов	1	1				

ИТОГО:	максим. бал: 38			
---------------	------------------------	--	--	--

Внимание! Обязательное заполнение разделов: «Источники индикаторов - Перечислить:» и «Самооценка»

«__» _____ 20__ год _____

Члены комиссии: «__» _____ 20__ год _____

/	/
/	/
/	/

Приложение 3

Технологическая карта оценки эффективности и результативности деятельности

_____ ,

ФИО

методиста

МБУ ДО «Кировский центр творчества «Юность»

за _____

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности Период заполнения	Индикаторы	Баллы	Максим. кол-во баллов	Источники индикаторов Перечислить наличие документов и материалов, подтверждающих показатели эффективности (заполняет педагог)	Самооценка	Оценка зам. директора	Оценка комиссии

1.1.	Профессионализм методиста	Наличие собственной методической системы, апробированной в профессиональном сообществе	Методические публикации в предметных журналах и сборниках тезисов и статей на уровне: - учреждения (городском); - муниципальном; - региональном; - всероссийском	1 2 3 3	9				
			Профессиональные публикации в сети Интернет	1	1				
			Разработка и внедрение плана методической работы	1	1				
			Владение современными педагогическими технологиями	1	1				
		Включенность в реализацию программы с одаренными детьми	Наличие системы сопровождения учащихся по индивидуальной образовательной траектории	1	1				
		Работа с детьми из социально неблагополучных семей (группа риска)	Наличие индивидуальных планов, программ. Качество подготовки проведения мероприятий.	1	1				
		Результативность освоения учащимися ДОП	Наличие положительной динамики освоения ДОП: - входная (октябрь), - промежуточная (январь), - итоговая (май)	1	1				

			Результат (качество и количество) участия учащихся в подготовке творческих работ (проектов, исследований и т.п.) в условиях реализации ДОП	1	1				
1.2.	Обобщение и представление педагогического опыта	Реализация педагогических инициатив (представление опыта работы на тематических педагогических советах, методических объединениях (МО), педагогических чтениях, семинарах, мастер – классах, конференциях, выставках и т.п.)	Подготовка и проведение методических объединений, педагогических чтений, семинаров, мастер – классов, открытых занятий и мероприятий на уровне: - Учреждения (городском); - муниципальном; - региональном.	1 2 3	6				
		Работа по поддержке и оформлению сайта Учреждения	Качество содержания предметной страницы	1	1				
			Качество предоставления материалов в разделы: - родителям (родительские собрания, презентации, статьи); - педагогам (метод. копилка, разработки); - детям (воспитание, конкурсы, это интересно, с миру по нитке); - новости	1	1				
1.3.	Экспертно-аналитическая	Участие в инновационной и	Включенность в проектную деятельность:		2				

	деятельность	экспериментальной работе Учреждения	- участие в коллективных проектах; - участие в проектах реализуемых совместно с социальными партнерами	1 1					
		Работа в составе советов, экспертных комиссий, жюри	- на учрежденческом (городском) уровне - на муниципальном уровне; -на региональном уровне	1 2 3	6				
1.4.	Совершенствование оснащения учебного кабинета	Методическое содержание кабинета	Развитие учебно – методического комплекса (УМК) к программам: - разработка и обновление методических рекомендаций, наглядных пособий, комплекса диагностических материалов к программе и т.п.	1	1				
		Модернизация материально-технической базы учебного кабинета	- Привлечение внебюджетных средств для создания условий качественного образования; (пополнение МТБ Учреждения)	1	1				
1.5.	Совершенствование воспитательной среды Учреждения	Участие в реализации раздела воспитательная работа годового плана работы Учреждения	Участие в мероприятиях согласно раздела годового плана воспитательная работа	1	1				
		Организация взаимодействия с родителями учащихся	Применение разнообразных форм взаимодействия	1	1				

		Создание эстетических условий в УК	Оформление пространственно-развивающей среды УК	1	1				
			Оформление информационных стендов	1	1				
ИТОГО:				максим. бал: 38					

Внимание! Обязательное заполнение разделов: «Источники индикаторов - Перечислить:» и «Самооценка»

«___» _____ 20__ год _____

Члены комиссии: «___» _____ 20__ год

_____ / _____	_____ / _____
_____ / _____	_____ / _____
_____ / _____	_____ / _____

Приложение 4

Технологическая карта оценки эффективности и результативности деятельности

_____,
 ФИО
 главного бухгалтера
 МБУ ДО «Кировский центр творчества «Юность»

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Максим. кол-во баллов	Источники индикаторов	Самооценка	Оценка директора	Оценка комиссии

1	<p>Соответствие деятельности учреждения действующему законодательству в сфере образования</p> <p>Предписания надзорных органов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствуют; - выявлены нарушения; - за отчетный период учреждение не проверялось 	<p>1</p> <p>-1</p> <p>0</p>	<p>1</p>				
2	<p>Выполнение муниципального задания</p> <p>Выполнение муниципального задания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 90 – 100 % - 89 – 80 % - менее 80% 	<p>1</p> <p>0</p> <p>-1</p>	<p>1</p>				
3	<p>Информационная открытость учреждения в соответствии со ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Постановлением Правительства Российской Федерации от 10.07.2013 г. № 582</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие публичной отчетности и своевременное обновление информации на сайте; - наличие публичной отчетности и не своевременное обновление информации на сайте - отсутствие публичной отчетности и не своевременное обновление информации на сайте 	<p>1</p> <p>0</p> <p>-1</p>	<p>1</p>				
4	<p>Эффективная организация бухучета финансово- хозяйственной деятельности</p> <p>Качественное планирование средств, а также обеспечение эффективного и целевого использования средств</p>	<p>1</p>	<p>1</p>				

5	Своевременный контроль за экономным использованием: - материальных, - трудовых, - финансовых ресурсов, - сохранностью имущества Учреждения	1 1 1 1	4				
6	Организация работы по информированию и оказанию консультативной помощи работникам учреждения по финансовым вопросам	1	1				
7	Организация взаимодействия с организациями, учреждениями (применение разнообразных форм взаимодействия)	1	1				
8	Востребованность профессионального опыта. • Публикации в предметных журналах и сборниках тезисов и статей на уровне: - муниципальном; - региональном; - всероссийском. • Публикации в сети Интернет.	1 2 3 1	7				
9	Реализация профессиональных инициатив. • Представление опыта работы на совещаниях, конференциях, семинарах, и т.п. на уровне: - муниципальном; - региональном.	1 2	3				
10	Наличие публикаций о деятельности (финансово – хозяйственной) учреждения: - в СМИ; - на информационных стендах учреждения	1 1	2				

11	Привлечение внебюджетных средств для создания условий качественного образования (пополнение МТБ Учреждения)	1	1				
12	Участие в мероприятиях, повышающих имидж и авторитет Учреждения.	1	1				
13	Освоение бухгалтерских программ в современных социально – экономических условиях	1	1				
14	Взаимодействие с коллегиальными органами управления учреждения	1	1				
15	Деятельность в составе советов, экспертных комиссий на уровне: - учрежденческом (городском); - муниципальном; - на региональном.	1 2 3	6				
16	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к должностным лицам при служебных контактах с ними: - отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб; - наличие конфликтных ситуаций и объективных жалоб	1 -1	1				
17	Исполнительская дисциплина. Своевременное, качественное и достоверное исполнение документов. - соблюдение установленных сроков, отсутствие замечаний; - не соблюдение установленных сроков, отсутствие/наличие замечаний	1 -1	1				
	ИТОГО		Максим. количество 34				

« ____ » _____ 20__ год _____

Члены комиссии:

« ____ » _____ 20__ год

_____/_____
_____/_____
_____/_____

_____/_____
_____/_____
_____/_____

Приложение 5

Технологическая карта оценки эффективности и результативности деятельности

_____,
ФИО
заместителя директора по УВР
МБУ ДО «Кировский центр творчества «Юность»

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Максим. кол-во баллов	Источники индикаторов	Самооценка	Оценка директора	Оценка комиссии
----------	--------------------------	-------	-----------------------------	-----------------------	------------	---------------------	--------------------

1	<p>Соответствие деятельности учреждения действующему законодательству в сфере образования: Предписания надзорных органов: - отсутствуют; - выявлены нарушения; - за отчетный период учреждение не проверялось</p>	<p>1 -1 0</p>	<p>1</p>				
2	<p>Выполнение муниципального задания: - 90 – 100 % - 89 – 80 % - менее 80%</p>	<p>1 0 -1</p>	<p>1</p>				
3	<p>Информационная открытость учреждения в соответствии со ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Постановлением Правительства Российской Федерации от 10.07.2013 г. № 582 - наличие публичной отчетности и своевременное обновление информации на сайте; - наличие публичной отчетности и не своевременное обновление информации на сайте - отсутствие публичной отчетности и не своевременное обновление информации на сайте</p>	<p>1 0 -1</p>	<p>1</p>				
4	<p>Функционирование коллегиальных органов управления учреждения в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и уставом образовательной организации: - эффективно работают, имеется соответствующая документация; - существуют, но не работают; - отсутствуют</p>	<p>1 0 -1</p>	<p>1</p>				

5	Удовлетворенность качеством предоставляемых образовательных услуг: - наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц; - наличие жалоб граждан на качество оказания услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	1 -1	1				
6	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов - наличие мероприятий и молодых педагогов в возрасте до 30 лет; - наличие мероприятий и отсутствие молодых педагогов; - отсутствие мероприятий	1 0 -1	1				
7	Реализация мероприятий по повышению квалификации педагогических работников	1	1				
8	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профмастерства, методических выставках, конференциях на уровне: - учрежденческом (городском); - муниципальном; - региональном; - всероссийском.	1 2 3 4	10				
9	Проектирование и реализация программ, социальных проектов, направленных на работу с одаренными детьми и детьми с особыми потребностями (дети – инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации) - программы/проекты созданы и реализуются; - программы/проекты отсутствуют	1-2 - 1	2				

10	Проектирование и реализация программ по сетевому взаимодействию с образовательными организациями, учреждениями: - наличие и реализация программ по сетевому взаимодействию; - отсутствие программ	1 -1	1				
11	Доля учащихся, освоивших дополнительные общеразвивающие программы: - более 70 % - от 50 до 70 % - до 50 %	1 0 -1	1				
12	Деятельность в составе советов, экспертных комиссий, жюри на уровне: - учрежденческом (городском); - муниципальном; - на региональном.	1 2 3	6				
13	Востребованность профессионального опыта. <ul style="list-style-type: none"> • Публикации в предметных журналах и сборниках тезисов и статей на уровне: <ul style="list-style-type: none"> - муниципальном; - региональном; - всероссийском. • Публикации в сети Интернет. 	1 2 3 1	7				

14	<p>Реализация профессиональных инициатив.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Представление опыта работы на конференциях, методических объединениях, семинарах, мастер - классах и т.п. на уровне: <ul style="list-style-type: none"> - муниципальном; - региональном. 	1 2	3				
15	<p>Наличие публикаций о деятельности учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в СМИ; - на информационных стендах учреждения 	1 1	2				
16	<p>Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к должностным лицам при служебных контактах с ними:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб; - наличие конфликтных ситуаций и объективных жалоб 	1 -1	1				
17	<p>Исполнительская дисциплина. Своевременное, качественное и достоверное исполнение документов.</p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдение установленных сроков, отсутствие замечаний; - не соблюдение установленных сроков, отсутствие/наличие замечаний 	1 -1	1				
18	<p>Привлечение внебюджетных средств для создания условий качественного образования (пополнение МТБ Учреждения)</p>	1	1				
19	<p>Организация взаимодействия с организациями, учреждениями (применение разнообразных форм взаимодействия)</p>	1	1				
	ИТОГО		Максим. количество 43				

Внимание! Обязательное заполнение разделов: «Источники индикаторов - Перечислить:» и «Самооценка»

« ____ » _____ 20__ год _____

Члены комиссии: « ____ » _____ 20__ год

_____/_____
_____/_____
_____/_____

Приложение 6

Технологическая карта оценки эффективности и результативности деятельности

_____ ,

ФИО

заместителя директора по безопасности

МБУ ДО «Кировский центр творчества «Юность»

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Максим. кол-во баллов	Источники индикаторов	Самооценка	Оценка директора	Оценка комиссии
1	Соответствие деятельности учреждения действующему законодательству в сфере образования: Предписания надзорных органов: - отсутствуют; - выявлены нарушения; - за отчетный период учреждение не проверялось	1 -1 0	1				

2	Выполнение муниципального задания:	1	1				
3	Информационная открытость учреждения в соответствии со ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Постановлением Правительства Российской Федерации от 10.07.2013 г. № 582 - наличие публичной отчетности и своевременное обновление информации на сайте; - наличие публичной отчетности и не своевременное обновление информации на сайте - отсутствие публичной отчетности и не своевременное обновление информации на сайте	1 0 -1	1				
5	Удовлетворенность качеством предоставляемых образовательных услуг: - наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц; - наличие жалоб граждан на качество оказания услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	1 -1	1				
6	Эффективность и качество организации работ по обеспечению охраны труда	1	1				
7	Эффективность и качество организации работ по обеспечению противопожарной безопасности	1	1				

8	Эффективность и качество организации работ по обеспечению безопасности учреждения, ГО и ЧС	1	1				
9	Востребованность профессионального опыта. <ul style="list-style-type: none"> • Публикации в предметных журналах и сборниках тезисов и статей на уровне: <ul style="list-style-type: none"> - муниципальном; - региональном; - всероссийском. • Публикации в сети Интернет. 	1 2 3 1	7				
10	Реализация профессиональных инициатив. <ul style="list-style-type: none"> • Представление опыта работы на совещаниях, конференциях, семинарах, мастер - классах и т.п. на уровне: <ul style="list-style-type: none"> - муниципальном; - региональном. 	1 2	3				
11	Деятельность в составе советов, экспертных комиссий, жюри на уровне: <ul style="list-style-type: none"> - учрежденческом (городском); - муниципальном; - на региональном. 	1 2 3	6				
11	Наличие публикаций о деятельности учреждения по направлению деятельности заместителя: <ul style="list-style-type: none"> - в СМИ; - на информационных стендах учреждения 	1 1	2				
12	Привлечение внебюджетных средств для создания условий качественного образования (пополнение МТБ Учреждения)	1	1				

13	Создание качественных санитарно - гигиенических условий в помещениях и на территории учреждения: - питьевой режим; - тепловой режим; - освещенность; - санитарно- бытовые условия	1 1 1 1	4				
14	Организация работы по созданию эстетического вида учреждения и территории	1	1				
15	Качество организационно - хозяйственного обеспечения образовательной деятельности учреждения	1	1				
16	Организация взаимодействия с организациями, учреждениями (применение разнообразных форм взаимодействия)	1	1				
	Результативность деятельности учреждения в области безопасности (участие в конкурсах, проектах, программах и др.)	1	1				
17	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к должностным лицам при служебных контактах с ними: - отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб; - наличие конфликтных ситуаций и объективных жалоб	1 -1	1				
18	Исполнительская дисциплина. Своевременное, качественное и достоверное исполнение документов. - соблюдение установленных сроков, отсутствие замечаний; - не соблюдение установленных сроков, отсутствие/наличие замечаний	1 -1	1				
	ИТОГО		Максим. количество 36				

Внимание! Обязательное заполнение разделов: «**Источники индикаторов - Перечислить:**» и «**Самооценка**»

« ____ » _____ 20__ год _____

Члены комиссии: « ____ » _____ 20__ год

_____ / _____	_____ / _____
_____ / _____	_____ / _____
_____ / _____	_____ / _____

Приложение 7

Технологическая карта оценки эффективности и результативности деятельности

_____ ,

ФИО

секретаря - машинистки

(должность)

МБУ ДО «Кировский центр творчества «Юность»

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Источники индикаторов	Самооценка	Оценка директора	Оценка комиссии
1	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных, архивном учете и делопроизводстве: - владение современными технологиями	1				

2	Своевременное и качественное представление отчетности: - выполнение в срок; - задержка в конечном сроке исполнения.	1 -1				
3	Информационная открытость образовательной организации в соответствии со ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Постановлением Правительства Российской Федерации от 10.07.2013 г. № 582 (содержание и частота обновления сайта (кадры): - своевременное обновление информации; - наличие замечаний, нарушение сроков	1 - 1				
4	Формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдачи в архив: - своевременное и качественное; - наличие замечаний, нарушение сроков.	1 -1				
5	Ведение документооборота. Выполнение за определенный период времени плановых заданий, поручений в соответствии с должностными обязанностями: - своевременное и качественное оформление документации; - несвоевременное; - наличие замечаний, нарушений сроков и т.п.	1 -1 -1				
6	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними: - отсутствие конфликтных ситуаций; - наличие конфликтных ситуаций.	1 - 1				

7	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг: - наличие письменных благодарностей за работу от граждан, - наличие жалоб граждан на качество оказания услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	1 -1				
8	Совершенствование оснащения кабинета: - обновление информационных стендов для работников; - пополнение материально – технической базы кабинета	1				
	ИТОГО (максим. бал)	8				

« ____ » _____ 20__ год

Члены комиссии:

« ____ » _____ 20__ год

_____/_____
_____/_____
_____/_____

_____/_____
_____/_____
_____/_____

**Технологическая карта оценки
эффективности и результативности деятельности**

ФИО

(должность)

МБУ ДО «Кировский центр творчества «Юность»

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Самооценка	Оценка зам.директора	Оценка комиссии
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения: - соблюдение условий - нарушение условий	1 -1			
2	Обеспечение сохранности имущества учреждения, материалов его экономный расход и пополнение - отсутствие порчи и потери имущества, материалов учреждения во время работы; - наличие порчи и потери имущества, материалов учреждения	1 -1			
3	Выполнение за определенный период времени плановых заданий, поручений в соответствии с должностными обязанностями: - своевременное и качественное; - наличие замечаний, нарушений сроков и т.п.	1 -1			

4	Выполнение устранения повреждений декораций, костюмов, рекламных щитов и другого закрепленного имущества - своевременное и качественное; - наличие замечаний, нарушений сроков и т.п.	1 -1			
5	Участие в разработке проектов художественного оформления помещений и фасадов здания учреждения, занимаемой территории.	1			
6	Качество разработок эскизов художественного оформления сцены и костюмов	1			
7	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними: - отсутствие конфликтных ситуаций; - наличие конфликтных ситуаций.	1 -1			
8	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг: - наличие письменных благодарностей за работу от граждан, - наличие жалоб граждан на качество оказания услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами.	1 -1			
	ИТОГО (максим. бал)	8			

« _____ » _____ 20__ год

Члены комиссии:

« ____ » _____ 20__ год

_____	/	_____
_____	/	_____
_____	/	_____
_____	/	_____
_____	/	_____
_____	/	_____

Приложение 9

**Технологическая карта оценки
эффективности и результативности деятельности**

ФИО

(должность)

МБУ ДО «Кировский центр творчества «Юность»

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Самооценка	Оценка зам.директоа по безопасности	Оценка комиссии
----------	--------------------------	-------	------------	---	--------------------

1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении учреждения: - соблюдение условий - нарушение условий	2 -2			
2	Экономия энерго-, водо-, теплоресурсов: - обеспечение экономии - не соблюдение норм сбережения энергоресурсов	2 -2			
3	Обеспечение сохранности имущества учреждения: - отсутствие порчи и потери имущества учреждения во время дежурства; - наличие порчи и потери имущества учреждения во время дежурства.	2 -2			
4	Реагирование на ЧС: - своевременное (оперативное); - не своевременное	2 -2			
5	Выполнение за определенный период времени плановых заданий, поручений в соответствии с должностными обязанностями: - своевременное и качественное; - несвоевременное; - отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.; - наличие замечаний, нарушений сроков и т.п.	1 -1 1 -1			
6	Участие в эстетическом оформлении помещений (пространственно-развивающая среда)	2			

7	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных услуг: - наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц; - наличие жалоб граждан на качество оказания услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами - отсутствие конфликтных ситуаций; - наличие конфликтных ситуаций.	1			
		-2			
		1			
		-1			
	ИТОГО (максим. бал)	14			

« ____ » _____ 20__ год _____

Члены комиссии:

« ____ » _____ 20__ год

_____/_____
 _____/_____
 _____/_____
 _____/_____
 _____/_____
 _____/_____