

Согласовано  
 Протокол № 1 от 11.10.2017 2017г.  
 Председатель ППО в ГГК



Самсонова Н.Л.

Утверждено  
 приказом директора  
 ГАПОУ

"Городецкий Губернский колледж"  
 от 15.10.2017 2017г. № 188/а

## Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГАПОУ «Городецкий Губернский колледж»

### 1. Общие положения

Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГАПОУ «Городецкий Губернский колледж» (далее - учреждение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников учреждения.

Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам учреждения (далее - выплаты стимулирующего характера).

Положение о стимулировании труда работников учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления организации.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

Администрация учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата учреждения.

### 2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы учреждения изложен в разделе 3 настоящего приложения.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией учреждения в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в данном учреждении.

Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами учреждения, осуществляющих образовательную деятельность.

Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников учреждения за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

Стимулирование труда руководителей учреждения, заместителей руководителей, главных бухгалтеров производится только по основной должности.

### ***3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава учреждения за качество и высокие результаты работы***

Критерии материального стимулирования руководителя, осуществляющих образовательную деятельность (далее - ОУ).

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю образовательного учреждения является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым учреждением и достижение целевых показателей эффективности работы руководителя, установленных работодателем; а также достижение установленных учреждением ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Нижегородской области.

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	1
2	Модернизация образовательного процесса и процесса управления	Да	2
3	Информатизация управленческой деятельности	Да	1,5
4	Наличие сайта ОУ	Да	1
5	Наличие Положения о стимулировании труда работников ОУ	Да	0,5
6	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да	2
7	Занятость учащихся во внеурочное время.	Да	2
8	Методическая работа коллектива ОУ	Да	1

9	Правонарушения обучающихся		Нет	2
10	Исполнение бюджета	Да		1
11	Педагогические кадры	Да		1
12	Организация питания	Да		2
13	Особые условия труда	Да		2
14	Наличие призеров и победителей олимпиад, научных обществ учащихся (далее - НОУ), соревнований и конкурсов - на уровне района города и на уровне городского поселения - на городском уровне или уровне района области - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да		0,5 1 1,5 2
15	Действующие органы самоуправления.	Да		1
16	Наличие реализуемой эффективной программы развития ОУ	Да		2
17	Участие в экспериментальной работе	Да		1
18	Наличие системы мониторинга в ОУ	Да		2
19	Наличие системы работы с документами.	Да		1
20	Сетевое взаимодействие с другими ОУ	Да		1
21	Привлечение внебюджетных средств	Да		1
22	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса	Да		2
23	Содействие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Да		2
24	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Да		2
25	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Да		2
26	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Да		1
27	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	Да		2
28	Сохранение контингента обучающихся	Да		2
30	Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да		2

**Примечания:**

К п.1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п.2. Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ организации требованиям БУП, обеспечение профильного обучения (в т.ч. индивидуальных образовательных программ обучающихся), программ компенсирующего обучения, внедрение научных методов управления.

К п.3. Информатизация управленческой деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в учреждении административно-управленческой деятельности.

К п.4. Наличие сайта ОУ - периодически обновляемая информация на сайте должна отражать актуальную деятельность учреждения.

К п.5. Положение о стимулировании труда сотрудников ОУ предполагает наличие материальных и нематериальных стимулов повышения качества труда и их регулярное применение в управленческой деятельности.

К п.6. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся.

К п.7. Занятость учащихся во внеурочное время - динамика развития услуг дополнительного образования и внеурочных мероприятий. Организация занятости обучающихся в каникулярное время - не ниже среднего показателя по муниципальному району/городскому округу.

К п.8. Методическая работа коллектива ОУ - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие в отраслевых конкурсах - не ниже районного/городского уровня.

К п.9. Правонарушения обучающихся при наличии вступившего в силу постановления о назначении административного наказания или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п.10. Исполнение бюджета - отсутствие нарушений Бюджетного и Налогового кодексов Российской Федерации и своевременное исполнение сметы расходов.

К п. 11. Наличие специального профессионального (педагогического) образования не менее чем у 90% педагогического персонала.

К п.12. Организация питания обучающихся - охват горячим питанием выше среднего показателя по муниципальному району/городскому округу.

К п.13. Особые условия труда - работа в двух и более зданиях, руководство комплексной организацией, ОУ находится в стадии капитального ремонта или реконструкции. Наличие автобуса и осуществление подвоза обучающихся, организованного в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

К п.14. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п.15. Действующий орган самоуправления - закрепление в уставе ОУ, наличие локальных нормативных актов ОУ, плана работы, протоколов заседаний, результативность органа.

К п.16. Реализуемая программа развития ОУ - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п.17. Организация, осуществляющая образовательную деятельность, является экспериментальной площадкой областного (1,5 балла) или федерального уровня (2 балла). Статус экспериментальной площадки подтверждается наличием приказов Министерства образования и науки Российской Федерации, министерства образования Нижегородской области, РАО, АПК и ППРО, государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования "Нижегородский институт развития образования".

К п.18. Наличие системы мониторинга в ОУ - использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений и наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п. 19. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией со стороны представителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, контролирурующих органов.

К п.20. Эффективное сотрудничество с профессиональными образовательными организациями. Сетевое взаимодействие с другими ОУ - совместное использование ресурсов ОУ (интеллектуальных, материальных, кадровых, финансовых), оформленное юридически (договор, соглашение, муниципальный правовой акт и т.п.).

К п.22. Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса - отсутствие вакансий педагогического персонала.

К п.28. Сохранение контингента обучающихся- отсутствие отчисления, переводов, смены ОУ при сохранении места жительства.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

п\п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	Да	-2
3	Предписания Госпожнадзора, не выполненные своевременно за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения	Да	-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2

Критерии материального стимулирования заместителя директора образовательного учреждения

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители	баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да	2
2	Повышение квалификации	Да	1
3	Система работы с документами курируемых педагогов	Да	1
4	Система работы с документами заместителя директора	Да	1
5	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых классах	Да	2
6	Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да	2
7	Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов - на уровне района города - на городском уровне или уровне района области - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2
8	Методическая работа курируемых педагогов.	Да	2
9	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да	2
10	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	Да	2
11	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам	Да	2
12	Наличие и выполнение плана посещений уроков (мероприятий) курируемых педагогов	Да	2
13	Информатизация управленческой деятельности	Да	1
14	Участие в экспериментальной работе	Да	1

## Примечания:

К п.1. Сохранение контингента обучающихся - отсутствие отчислений, перевода, смены ОУ при сохранении прежнего места жительства.

К п.2. Повышение квалификации заместителя директора – прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п.3. Система работы с документами курируемых педагогов – своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми педагогами в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых педагогов со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п.4. Система работы с документами заместителя директора – своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К п.5. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в курируемых группах – данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся курируемых групп.

К п.7. Призеры и победители олимпиад и в конференциях НОУ у курируемых педагогов без учета количества этих призеров.

К п.8. Методическая работа курируемых педагогов – проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие самого заместителя и курируемых им педагогов в профессиональных конкурсах не ниже районного уровня, обобщение педагогического опыта курируемых педагогов на муниципальном, областном уровнях.

К п.9. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п.10. Организация повышения квалификации курируемых педагогов – прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени.

К п.11. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления ОУ и другими организациями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

## Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
3	Предписания Госпожнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов	Да	-2

Критерии стимулирования преподавателя.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) обучающихся по итогам полугодия, переводных экзаменов	Да		2
2	Объективность оценки преподавателя качества знаний обучающихся	Да		2
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
4	Наличие методической работы преподавателя	Да		1
5	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции		Нет	0,5
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - на уровне района города, города районного подчинения; - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да Да		0,5 1 1,5 2
7	Наличие аналитической работы преподавателя	Да		1
8	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	Да		1
9	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да		1,5
10	Наличие работы с родителями	Да		1
11	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	Да		2
12	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		1
13	Внеурочная работа с обучающимися по предмету	Да		1
14	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, групповые проекты учащихся и др.)	Да		1
15	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Да		2
16	Организация физкультурно- оздоровительной и спортивной работы	Да		1
17	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да		2

**Примечания:**

К п.1. Положительная динамика уровня успеваемости в группах по итогам каждого полугодия – сохранение и улучшение качества знаний обучающихся. Рассматривается обобщенный результат по общему количеству учащихся, с которыми работает преподаватель.

К п.2. Объективность оценки преподавателя качества знаний обучающихся – соответствие оценки преподавателя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).

К п.3. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает, в том числе, систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности

К п.4. Наличие методической работы преподавателя – участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением преподавателей на уровне образовательной организации. Наличие систематизированного учебно-методического

обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщенного педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п.5. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п.7. Наличие аналитической работы преподавателя – наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п.8. Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п.9. Участие в инновационной и экспериментальной работе – наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п.10. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К п.12. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п.13. Проведение внеурочных мероприятий по предмету – включает проведение предметных олимпиад, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	Да	-2
4	Невыполнение учебной программы	Да	-2
5	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Критерии материального стимулирования куратора группы и мастера п/о.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да	1
2	Повышение квалификации	Да	0,5
3	Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий в ОУ	Да	0,5
4	Правонарушения обучающихся	Нет	0,5
5	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия	Нет	0,5
6	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да	0,5
7	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Нет	0,5
8	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы кураторов групп	Да	0,5
9	Наличие диагностической работы	Да	0,5
10	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да	1
11	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий	Да	1



12	Наличие ученического самоуправления	Да		1
13	Наличие работы с родителями.	Да		1
14	Наличие активного взаимодействия с преподавателями-предметниками, психологом, социальным педагогом	Да		1
15	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да		1
16	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, групповые проекты учащихся и др.)	Да		1
17	Организация физкультурно- оздоровительной и спортивной работы	Да		1
18	Организация практики, трудоустройство	Да		1

Примечания:

К п.1. Выбытие обучающихся без уважительных причин, в том числе отсутствие скрытого отсева в группе.

К п.2. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах не ниже районного уровня за рассматриваемый период.

К п.3. Посещаемость обучающимися учебно-воспитательных мероприятий в ОУ - 100% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам.

К п.4. Правонарушения обучающихся класса при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п.6. Сотрудничество с организациями дополнительного образования, образовательными учреждениями, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями - систематическое взаимодействие с организациями дополнительного образования, образовательными организациями, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К п.7. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п.8. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы куратора группы - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п.9. Наличие диагностической работы - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, коллектива группы и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п.10. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся в результате применения этих технологий.

К п.12. Наличие ученического самоуправления - наличие в группе действенной системы ученического самоуправления и участие обучающихся в общественных организациях и различных органах общественного управления ОУ.

К п.13. Наличие работы с родителями - наличие в группе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию обучающихся.

К п.15. Наличие работы с детьми из социально неблагополучных семей, педагогическое сопровождение детей и родителей в вопросах семейного воспитания.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2
4	Систематические пропуски обучающимися учебных занятий без уважительной причины	Да	-2

Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	0,5
2	Наличие системы работы с документами	Да	0,5
3	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов: - на уровне района города и городского поселения районного подчинения; - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2
4	Наличие авторской образовательной программы	Да	1
5	Наличие диагностической работы	Да	0,5
6	Применение информационных технологий в образовательном процессе	Да	0,5
7	Эстетическое оформление предметной среды учебных помещений с учетом санитарных норм	Да	0,5
8	Наличие работы с родителями	Да	0,5
9	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да	1
10	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОУ, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да	0,5
11	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да	1
12	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, групповые проекты учащихся и др.)	Да	1
13	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Да	2
14	Организация физкультурно- оздоровительной и спортивной работы	Да	1

Примечания:

К п.1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах не ниже районного (городского) уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К п.2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по работе с документацией.

К п.3. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п.4. Наличие образовательной программы - наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п.5. Диагностическая работа - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного воспитания обучающихся.

К п.6. Применение информационных технологий в образовательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе.

К п.8. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе.

К п.9. Методическое обеспечение образовательного процесса - наличие методических разработок занятий с обучающимися согласно утвержденной образовательной программе, образцов изделий, учебных проектов и т.д.

К п.10. Сотрудничество с организациями дополнительного образования, ОУ, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями - систематическое взаимодействие с организациями дополнительного образования, ОУ, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, привлечение специалистов партнерских организаций к образовательной деятельности с обучающимися.

К п.11. Наличие в организации детей из социально неблагополучных семей, сохранение контингента данных детей в организации.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	измерители	баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса в помещении ОУ	Да	-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Критерии материального стимулирования педагога-психолога.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Участие в реализации программы развития ОУ, участие в инновационной и экспериментальной работе в ОУ	Да	2
2	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
3	Участие в системе мониторинга в ОУ	Да	1
4	Наличие системы работы с одаренными детьми	Да	1
5	Наличие работы с родителями, педагогами ОУ	Да	0,5
6	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в ОУ	Да	1
7	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОУ	Да	1
8	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства	Да	2
9	Наличие коррекционно-развивающей работы в ОУ, включающей до 30% обучающихся	Да	1
10	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии	Да	0,5
11	Повышение квалификации	Да	1
12	Количество обучающихся, превышающее 500 человек	Да	2

13	Наличие системы работы с детьми группы риска	Да	2
14	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1
15	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да	1
16	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, групповые проекты учащихся и др.)	Да	1

К п.1. Участие в реализации программы развития ОУ - педагог-психолог принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников образовательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п.2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п.3. Участие в системе мониторинга в ОУ - разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса

К п.4. Участие в работе педагогического коллектива по поддержке одаренных детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся.

К п.5. Наличие работы с родителями - сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами - сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п.6. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в ОУ - проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся в ОУ, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п.7. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в ОУ - углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п.8. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников образовательного пространства - формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п.9. Наличие коррекционно-развивающей работы в ОУ, включающей до 30 % учащихся - активное воздействие на процесс формирования личности в подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К п.10. Призеры и победители олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов по психологии при наличии в образовательных программах организации спецкурсов, факультативов по психологии.

К п.11. Повышение квалификации педагога-психолога - прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п.12. Количество обучающихся, превышающее 500 человек - за каждые последующие 250 обучающихся полагаются баллы.

К п.13. Система работы с детьми группы риска - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к группе риска.

К п.14. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов - предоставление материалов в электронном и печатном виде.

К п.15. Проведение психологического тестирования на предмет выявления склонностей к асоциальному поведению, психолого-педагогическая коррекция асоциального поведения

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измеритель	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

Примечания:

К п.1. Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога - нарушение этических норм и принципов практического психолога.

К п.2. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, - наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

Критерии материального стимулирования социального педагога.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	1
2	Правонарушения обучающихся ОУ, состоящих на внутреннем учете	Нет	1
3	Посещаемость учебных занятий обучающимися ОУ, состоящими на внутреннем учете	Да	1
4	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутреннем учете	Нет	1
5	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	Да	2
6	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	1
7	Наличие диагностической и аналитической работы	Да	2
8	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, обучающимися	Да	2
9	Наличие работы с родителями обучающихся (лицами, их заменяющими, законными представителями)	Да	2
10	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Да	2
11	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, групповые проекты учащихся и др.)	Да	1

Примечания:

К п.1. Повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, активное участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, самообразование и участие в методобъединениях).

К п.2. Правонарушения обучающихся ОУ (наличие вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности).

К п.3. Обеспечение посещаемости обучающимися ОУ (100% посещаемость, кроме отсутствия по уважительным причинам).

К п.5. Взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени обучающихся при взаимодействии с организациями дополнительного образования, ОУ, организациями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и другими организациями по организации совместных воспитательных мероприятий для обучающихся, состоящих на внутреннем учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других организациях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:

- группы риска;
- из многодетных семей;
- из малообеспеченных семей;
- опекаемых;
- детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- детей из неполных семей.

К п.6. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администрации ОУ, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы организаций, оказывающих помощь ребенку).

К п.7. Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных по детям, состоящим на учете):

- по успеваемости обучающихся;
- по состоянию здоровья;
- по занятости в свободное время;
- составление социального паспорта семей.

К п.8. Просветительская работа: участие в родительском всеобучении, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К п.9. Наличие работы с родителями (учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.).

К п.10. Реализация плана индивидуальной работы с детьми из социально неблагополучных семей, а также с их родителями.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом	Да	-1
2.	Правонарушения обучающихся Оу, состоящих на учете	Да	-1
3.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся со стороны социального педагога	Да	-1
4	Нарушение норм техники безопасности	Да	-1

Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения за результативность и качество труда устанавливается приказом директора учреждения в денежной сумме ежемесячно, на основании решения комиссии по

распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по согласованию с представительным органом работников учреждения. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

Размер выплат стимулирующего характера директора учреждения устанавливается приказом учредителя по согласованию представительным органом работников учреждения.

Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения за результативность и качество труда является решение комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по согласованию с представительным органом работников учреждения. Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность и качество труда с оформлением решения.

Состав комиссии утверждается приказом директора учреждения. В состав комиссии могут входить директор учреждения, заместители директора учреждения, главный бухгалтер, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления учреждения.

Комиссия принимает решение на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Координирует деятельность комиссии директор или заместитель директора учреждения.

Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включает: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы члена комиссии, дату заполнения оценочного листа.

Утверждение итоговых оценочных листов работников учреждения проводится на итоговом заседании комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие комиссии, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным членом комиссии.

В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник учреждения вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию.

Комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры, или орган самоуправления учреждения.

Председатель комиссии представляет в представительный орган работников учреждения информацию о достижениях работников учреждения, стимулирование которых производится за результативность и качество труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

На основании представления председателя комиссии, представительный орган работников учреждения принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа самоуправления учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

На основании проведенной оценки достижений работников учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику учреждения, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах. Подсчет баллов для оценки директора учреждения проводится

учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле:

$$HE = (Д \times Б) / М, \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

М - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

**4.** Стимулирование работников учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда, по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

В связи с утверждением настоящего положения утрачивает силу редакция положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда от 1 апреля 2014 года принятого протоколом Конференции Учреждения от 18 марта 2014 года №3/1 со всеми дополнениями и изменениями.

Принято:

Конференцией Автономного Учреждения

Протокол № 3 от 15 июня 2017г.