

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____/А.В. Реткина/

УТВЕРЖДАЮ

Директор

_____/И.В.Коротеева/

«28 августа» 2020 г.

«01» сентября 2020 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего Совета _____/_____/

«01» сентября 2020 г

**Дополнение к Положению
об определении размера стимулирующих выплат работникам
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Зареченской средней
общеобразовательной школы в рамках системы персонифицированного
финансирования дополнительного образования детей МО**

1.1. Настоящее дополнение регулирует порядок и критерии формирования доплат стимулирующего характера работникам административно-управленческого персонала, ответственного за организацию и контроль реализации персонифицированного финансирования программ дополнительного образования детей в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Зареченской средней общеобразовательной школы.

наименование учреждения

1.2. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения, ответственного за реализацию персонифицированного финансирования дополнительного образования устанавливаются приказом руководителя в пределах сумм, рассчитанных в нормативных затратах в виде стоимости 1 чел./часа АУП. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

**2. Порядок определения стимулирующих выплат работникам
АУП ПФ МАОУ Зареченская СОШ**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы: характер работы, сложность, напряженность, интенсивность, степень самостоятельности и ответственности; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; наличие работы с педагогами и родителями;

2.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с реализацией программ ПФДОД в Учреждении; отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.4. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по приказу руководителя.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам АУП ПФ ДОД

3.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников АУП ПФ ДОД МАОУ Зареченская СОШ, указанных в Приложении.

3.2. Порядок определения стимулирующих выплат. Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:

3.2.1. Произвести подсчет баллов ежемесячно по критериям и показателям для каждого работника АУП, ответственного за реализацию ПФ ДОД.

3.2.2. Суммировать баллы, полученные работниками (общая сумма баллов).

3.2.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда АУП ПФ ДОД Учреждения, рассчитывается из стоимости 1 чел./часа АУП, количества программ ПФ ДОД, количества обучающихся по этим программам, делится на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику АУП.

3.2.4. Мониторинг профессиональной деятельности каждого работника АУП по утвержденным критериям и показателям ведется ежемесячно в период реализации программ дополнительного образования ПФ ДОД.

3.3. В итоговом оценочном листе указывается стоимость 1 балла, размер надбавки стимулирующего характера работников АУП ПФ ДОД.

3.4. Надбавки стимулирующего характера работникам АУП ПФ ДОД МАОУ Зареченская СОШ могут быть отменены полностью или частично на определенный срок или до конца учебного (календарного) года на основании приказа руководителя Учреждения по представлению заместителей руководителя.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

N	Критерии, понижающие уровень стимулирования
1.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах
2.	Наличие систематических пропусков обучающимися занятий без уважительной причины
3.	Невыполнение учебных программ ПФ ДОД педагогами
4.	Несоблюдение норм наполняемости обучающимися групп ПФ ДОД
5.	Нарушение связанные с несоблюдением правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности
6.	Нарушение работниками исполнительской дисциплины
7.	Нарушение финансово-хозяйственной деятельности, отмеченное в актах проверок контрольно-ревизионных, правоохранительных и иных органов
8.	Несоблюдение сроков предоставления отчетной документации

3.5. Выплаты работнику АУП ПФ ДОД Учреждения могут быть восстановлены после устранения выявленных нарушений и снятия с него дисциплинарного взыскания приказом руководителя на основании служебной записки заместителей директора.

**Критерии и показатели оценки деятельности
работников АУП, ответственных за реализацию программ ПФ ДОД
МАОУ Зареченская СОШ
(стимулирующие надбавки)**

	Критерий	Показатели, их расчет	Шкала	Максимальный балл по критериям	
1	Качество и общедоступность в учреждении дополнительного образования детей	1.1.	Общие показатели сохранности контингента и доля обучающихся из семей находящихся в трудной жизненной ситуации	0-14	50
		1.2.	Совместная успешная работа с МОЦ округа по пропаганде ПФ ДОД	0-12	
		1.3.	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам реализации ПФ ДОД и мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МАОУ Зареченская СОШ.	0-12	
		1.4.	Применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда	0-12	
2	Кадровый потенциал	2.1.	Укомплектованность педагогическими кадрами ПФ ДОД, их качественный состав	0-12	24
		2.2.	Развитие педагогического творчества в реализации программ ПФ ДОД, участие в инновационной деятельности	0-12	
3	Эффективность управленческой деятельности	3.1.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0-14	26
		3.2.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	0-12	
Всего:				100	