

Приложение № 2 к приказу  
МБУДО «ДЮОЦ» от  
20.08.2018 № 81-А



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУДО «ДЮОЦ»  
Амелина И.Н.  
« 01 » сентября 2018г.

ПРИНЯТО  
на Конференции МБУДО «ДЮОЦ»  
« 20 » августа 2018 года, протокол № 1

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Баркова Н.И.  
« 17 » августа 2018 г.

**Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский Центр»**

Тула, 2018

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Тульской области от 30.09.2013 №1989-ЗТО «Об образовании», постановления администрации города Тулы от 29.06.2018 №2237 «О внесении изменений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 №1776 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность», в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский Центр» (далее – Учреждение) в своевременном и качественном выполнении возложенных на них трудовых обязанностей, поощрения инициативы, направленной на выполнение целевых показателей эффективности работы МБУДО «ДЮЦ» в целом.

1.2. Настоящее Положение рассматривается и принимается на конференции МБУДО «ДЮЦ» и утверждается директором и вводится приказом Учреждения.

1.3. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке принятия основного документа.

## **2. Порядок установления стимулирующих выплат**

2.1. Для подготовки предложений руководителю МБУДО «ДЮЦ» об установлении и распределении работникам стимулирующих выплат приказом руководителя создается комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), действующая на основании Положения о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам МБУДО «ДЮЦ», с обязательным включением в нее представителя профсоюзной организации.

2.2. Комиссия анализирует результаты труда и показатели эффективности деятельности работников МБУДО «ДЮЦ» за определенный период (месяц, квартал, 9 месяцев и год), а также служебные записки заместителей директора МБУДО «ДЮЦ», заведующих отделов МБУДО «ДЮЦ» с мотивированным обоснованием необходимости установления стимулирующих выплат конкретному сотруднику или группе сотрудников, предложением по их размеру и сроку, на который они устанавливаются.

2.3. Решение Комиссии с рекомендациями об установлении видов и размеров стимулирующих выплат конкретным работникам МБУДО «ДЮЦ» оформляется протоколом за подписью председателя Комиссии и представляется руководителю в двухдневный срок с момента проведения заседания Комиссии.

2.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор МБУДО «ДЮЦ» с учетом решения Комиссии.

2.5. Размеры и виды выплат стимулирующего характера работникам МБУДО «ДЮЦ» устанавливаются приказом директора, в котором указываются по каждому работнику конкретные основания и срок, на который устанавливается данная выплата.

2.6. Директор МБУДО «ДЮЦ» имеет право с учетом качества работы и личного вклада отдельных работников, наличия финансовых средств изменить размер стимулирующих выплат, рекомендованный Комиссией.

### 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах выделенных бюджетных ассигнований фонда оплаты труда на текущий финансовый год, а также за счет средств от приносящей доход деятельности и фиксируются в установленном порядке по согласованию с представительным органом работников.

3.2. Определение размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, осуществляется МБУДО «ДЮЦ» самостоятельно на основе анализа данных МКУ-ЦБ по МОУ г. Тулы о плановом фонде и фактических расходах оплаты труда с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

3.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- персональный повышающий коэффициент;
- премия.

### 4. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке

4.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу ставке, окладу устанавливается с учетом индивидуальной работы каждого работника, способствующей выполнению целевых показателей эффективности работы МБУДО «ДЮЦ» в целом.

4.2. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, - до 3,0.

4.3. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу работникам учреждения не носит обязательный характер.

4.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке, окладу устанавливается на определенный период (на срок до 3-х месяцев).

4.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу и его размерах принимается директором МБУДО «ДЮЦ» в отношении конкретного работника, с учетом решения комиссии.

4.6. При принятии решения об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, учитывается уровень профессиональной подготовки, сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт работы сотрудника и другие факторы.

4.7. Критерии установления и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, работникам МБУДО «ДЮЦ» приведены в пунктах 4.7.1, 4.7.2, 4.7.3, 4.7.4 по категориям работников:

#### 4.7.1. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам) педагогическим работникам Учреждения

№	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1	Профессиональные знания, умения и навыки работника	до 0,5
2	Выполнение общественных работ или работ повышенной для Учреждения значимости	до 0,75
3	Организация и проведение мероприятий различного уровня, активное участие в выставках, смотрах, конкурсах и др.	до 1,0
4	Инновационная деятельность, систематическое использование образовательных информационных технологий	до 0,25
5	Высокая степень ответственности и самостоятельности работника, сложность выполняемой работы	до 0,5
	<b>Итого</b>	<b>3,0</b>

**4.7.2. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам) работников Учреждения, занимающих должности заведующих отделов**

№	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1	Профессиональные знания, умения и навыки работника	до 0,75
2	Выполнение общественных работ или работ повышенной для Учреждения значимости	до 0,75
3	Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки	до 0,5
4	Качество и эффективность работы отдела	до 0,5
5	Высокая степень ответственности, квалифицированная организация контроля и методической помощи педагогам	до 0,5
	<b>Итого</b>	<b>3,0</b>

**4.7.3. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам) работников Учреждения, занимающих должности служащих**

№	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1	Профессиональные знания, умения и навыки работника	до 0,75
2	Выполнение общественных работ или работ повышенной для Учреждения значимости	до 1,0
3	Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки	до 0,5
4	Оперативное освещение деятельности Учреждения в средствах массовой информации, в т.ч. социальных сетях и на сайте Учреждения	до 0,25
5	Высокая степень ответственности и самостоятельности работника, сложность выполняемой работы	до 0,5
	<b>Итого</b>	<b>3,0</b>

**4.7.4. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам) работников Учреждения, осуществляющие деятельность по профессиям рабочих**

№	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1	Высокая степень ответственности и самостоятельности работника, сложность выполняемой работы	до 0,5
2	отсутствие замечаний, экономное расходование материалов, работа с посетителями без конфликтов	до 0,75
3	Выполнение общественных работ или работ повышенной для Учреждения значимости	до 1,0
4	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ, устранение чрезвычайных ситуаций	до 0,5
5	Профессиональные знания, умения и навыки	до 0,25
	<b>Итого</b>	<b>3,0</b>

## 5. Порядок и условия установления премии.

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, полугодие);
- премия за качество выполняемой работы;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.2. Премия устанавливается в процентах от должностного оклада работника и рассчитывается за фактическое отработанное время.

5.3. Премирование осуществляется на основании приказа директора Учреждения.

5.4. Премия по итогам работы за установленный период (за месяц, квартал, полугодие) выплачивается за общие результаты труда с учетом показателей эффективности деятельности работников Учреждения (Приложение 1).

Размер премии по итогам работы устанавливается в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения, но не более 300 %.

5.5. Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Качество выполняемой работы определяется показателями качества деятельности работников Учреждения (Приложение 2).

Размер премии за качество выполняемой работы устанавливается в соответствии с Приложением 2 настоящего Положения, но не более 300 %.

5.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

а) интенсивность и напряженность работы - до 50 % (в приказе отражаются конкретное количество проведенных исследований, мероприятий или других работ, в связи, с чем увеличена интенсивность и напряженность);

б) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения - до 50 % (в приказе отражаются конкретное количество проведенных исследований, мероприятий);

в) непосредственное участие в реализации национальных проектов, в работе базовых и экспериментальных площадок, ресурсных центров - до 100 %.

## 6. Условия снятия, снижения стимулирующих выплат

Выплаты стимулирующего характера не назначаются или снижаются по решению руководителя МБУДО «ДЮЦ» на основании служебных записок заместителей руководителя **в следующих случаях:**

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором,
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями руководства Учреждения или договорными обязательствами,
- низкая оценка вклада работника в деятельность и достижения МБУДО «ДЮЦ»,
- ухудшение качества и (или) снижения объема выполняемой работы
- отсутствие или ограниченность (недостаточность) финансовых средств,
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов,
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства или администрации МБУДО «ДЮЦ»,
- наличия претензий, рекламаций, жалоб со стороны потребителей образовательных услуг,

- не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности,
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания или увольнения.

**Критерии и показатели эффективности деятельности сотрудников  
по итогам работы за установленный период по категориям должностей**

**1. Критерии и показатели эффективности деятельности по должностям «Педагог  
дополнительного образования», «Методист» и «Концертмейстер»**

<b>Категория</b>	<b>Показатель</b>	<b>Балл</b>
$R_3 = K_{зн} + K_{дн}$ , где  $R_3$ – рейтинг знаний	$K_{зн}$ – средний балл качества знаний обучающихся по предмету по всем группам педагога	
	$K_{дн}$ – позитивная динамика учебных достижений обучающихся за последние три года (до 3 баллов при росте качества знаний, по 1 баллу за каждый учебный год)	
	Итого $R_3$	
$R_k = \Gamma_k + M_k + P_k + B_k + B_p$ , где  $R_k$ – рейтинг конкурсов	$\Gamma_k$ – оценка за призовые места учащихся в конкурсах уровня учреждения, олимпиадах и т.д. (за 1-е место – 2, за 2-е – 1, за 3-е – 0,5 балла)	
	$M_k$ – оценка за призовые места обучающихся в муниципальных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях (за 1-е место – 4, за 2-е – 3, за 3-е – 2 балла)	
	$P_k$ – оценка за призовые места обучающихся в региональных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях (за 1-е место – 5, за 2-е – 4, за 3-е – 3 балла)	
	$B_k$ – оценка за призовые места обучающихся на всероссийских конкурсах, олимпиадах, соревнованиях (за 1-е место – 5, за 2-е – 4, за 3-е – 3, за лауреата – 2, за участника – 1 балл)	
	$B_p$ – оценка за проведение педагогом внеклассной работы по предмету (в рамках образовательного учреждения – 3, в рамках объединения – 2, в рамках одной группы – 1 балл)	
	Итого $R_k$	
$R_m = M_1 + M_2 + M_3 + M_4 + M_5 + M_6$ , где  $R_m$ – рейтинг методический	$M_1$ – оценка за участие в профессиональных конкурсах (на уровне учреждения – 1, на муниципальном уровне – 2, региональном – 3, всероссийском – 4 балла)	
	$M_2$ – оценка за предоставление материалов выступлений на педагогических советах, семинарах, конференциях (на уровне учреждения – 1, на муниципальном уровне – 2, региональном – 3, всероссийском – 4 балла)	
	$M_3$ – оценка за обобщение опыта (на уровне учреждения – 1, на муниципальном уровне – 2, региональном – 3, всероссийском – 4 балла)	
	$M_4$ – оценка за опубликованные методические	

	материалы (в печатном издании – 2, в электронном – 1 балл)	
	М5 – оценка за участие в Первенстве Центра (2 балла)	
	М6 – использовании современных образовательных технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе (3 балла)	
	<b>Итого Rm</b>	
Ra = A1+A2+A3+A4+A5, где  Ra – рейтинг администрации	A1 – оценка за оформление документации в соответствии с рекомендациями (до 3 баллов)	
	A2 – оценка за соблюдение трудовой дисциплины (от «-1» балла до «+1» балла)	
	A3 – оценка за отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и учащихся (от «-1» балла до «+1» балла)	
	A4 – оценка за своевременное выполнение поручений (от «-1» балла до «+1» балла)	
	A5 – оценка за посещение мероприятий Центра (педагогический совет, совещание, семинар) – до 5 баллов при 100% посещаемости	
	<b>Итого Ra</b>	

Расчет рейтинга педагога осуществляется по следующей формуле  $R = R_z + R_k + R_m + R_a$

Количество баллов всего  $R =$  \_\_\_\_\_

Дата составления \_\_\_\_\_

Среди педагогов Центра \_\_\_\_\_ место (заполняется методистами)

Методисты МБУДО «ДЮЦ» \_\_\_\_\_

Директор МБУДО «ДЮЦ» \_\_\_\_\_

Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 100, 1 балл = 1 %



## 2. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности «Педагог-организатор»

Категория	Показатель	Балл*
Качество и общедоступность образования	Высокий уровень проводимых мероприятий	
	Участие более 50% обучающихся в массовых мероприятиях МБУДО «ДЮЦ»	
	Организация отдыха детей в период летней оздоровительной кампании	
	Участие обучающихся в конкурсах детских общественных организаций, творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях, социальных проектах и т.д.	
Расширение образовательной среды	Продуктивная работа по взаимодействию с родителями и законными представителями	
	Проведение совместных мероприятий, участие в социальном партнерстве	
	Организация родительского лектория по вопросам воспитания обучающихся	
	Реализация программы деятельности детской организации. Наличие реализуемой программы, плана деятельности и аналитических материалов	
Деятельность в области здоровьесбережения	Проведение мероприятий по формированию у обучающихся ценностей ЗОЖ, проведение мероприятий по проведению патриотическому воспитанию, семейных ценностей	
Духовно-нравственная позиция педагога	Уровень коммуникативной культуры при общении с коллегами, обучающимися и родителями (законными представителями)	
	Степень своевременности и качества предоставляемой информации (отчетов), выполнение работ, отношение к выполнению своих обязанностей	
	Своевременное и качественное написание статей для сайта МБУДО «ДЮЦ» о проведенном мероприятии	
Методическая и опытно-экспериментальная деятельность	Участие в исследовательской, экспериментальной и методической деятельности на мероприятиях различного уровня	
	Результативность исследовательской, экспериментальной и методической деятельности на мероприятиях различного уровня	
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта и мастерства	Публикация работ в СМИ, на профессиональных сайтах, участие в семинарах, конференциях, вебинарах, педсоветах, методических объединениях и т.д. (при наличии подтверждающих документов)	
	Участие в профессиональных конкурсах разного уровня	
	Проведение мастер-классов, выступление на творческих лабораториях	
Эффективный социальный опыт	Выполнение муниципального, административного задания	
	Участие в социально-значимых акциях и проектах	
	Участие в работе аттестационных, экспертных и других комиссиях	
<b>ИТОГО</b>		

\* баллы устанавливаются по 5-ти балльной шкале (от 0 до 5), 1 балл – 1%

### 3. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности «Учитель-логопед»

№ п/п	Критерии оценки	Балл*	Значение показателей/баллы
1	<b>Достижение обучающимися положительной динамики освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией</b>		
1.1	Результаты освоения обучающимися коррекционных (адаптированных) образовательных программ		- отсутствие неуспевающих – 5 - наличие неуспевающих – минус 1 балл от общего количества баллов
1.2	Доля обучающихся, охваченных диагностическими процедурами		- увеличение доли – 6 - устойчивость высоких результатов – 5 - снижение доли - минус 1 от общего количества баллов
1.3	Доля родителей, удовлетворенных деятельностью учителя-логопеда, учителя-дефектолога, учителя, реализующего адаптированные образовательные программы, от числа обратившихся		- увеличение доли – 6 - устойчивость высоких результатов – 5 - снижение доли - минус 1 от общего количества баллов
2	<b>Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях</b>		
2.1	Доля обучающихся, вовлеченных учителем-логопедом, учителем-дефектологом (учителем, реализующим адаптированные образовательные программы) в творческую, научную (интеллектуальную), физкультурно-спортивную деятельность, в общей численности обучающихся у учителя по направлению деятельности (в том числе во внеурочную деятельность)		50% и более – 3 от 25% до 50% - 2 до 25% - 1
2.2	Деятельность педагога по формированию здорового образа жизни обучающихся		-ведется системно комплексно-1 -ведется эпизодически-0,5
3	<b>Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной</b>		
3.1	<b>Личный вклад в совершенствование методов обучения и воспитания и продуктивное использование новых образовательных технологий</b>		
3.1.1	Использование технологий системно-деятельностного подхода в достижении результатов освоения обучающимися		- используются систематически – 1 - используются

	образовательных программ		эпизодически – 0,5
3.1.2	Использование технологий обучения, учитывающих возрастные и психофизиологические особенности обучающихся		- используются систематически – 1 - используются эпизодически – 0,5
3.1.3	Использование информационно-коммуникационных технологий и электронных (цифровых) образовательных ресурсов в достижении результатов освоения обучающимися образовательных программ		- используются как средство организации учебной деятельности – 1 - используются как современное средство наглядности – 0,5
<b>3.2.</b>	<b>Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной</b>		
3.2.1	Презентация собственного результативного практического опыта (на семинарах, конференциях, курсах повышения квалификации и др.) на различных уровнях		уровни: - всероссийский - 3 - региональный – 2 - муниципальный – 1 - образовательного учреждения – 0,5
3.2.2	Наличие публикаций о результативном практическом опыте (статьи, брошюры и др.) в изданиях различного уровня, в том числе в электронных СМИ		а) Рецензируемые – 5 б) Нерецензируемые: уровни: - международный – 4 - всероссийский - 3 - региональный – 2 - муниципальный – 1 - образовательного учреждения – 0,5
3.2.3	Наличие Интернет-публикаций о результативном практическом опыте		уровни: - сайт профессиональных сообществ, педагогический портал – 2 - собственный сайт – 1 - страница на сайте образовательного учреждения – 0,5
3.2.4	Участие в инновационной или экспериментальной деятельности различного уровня (в т.ч. в работе стажировочных площадок, предметных ассоциаций, конкурсах инновационной продукции)		уровни: - всероссийский - 2 - региональный – 1,5 - муниципальный – 1 - образовательного учреждения – 0,5
<b>4</b>	<b>Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах</b>		
4.1	Активность участия в работе методических		- руководство

	объединений: - регионального; - муниципального; - образовательного учреждения		методическим объединением не менее 3 лет – 2 - участие в работе методического объединения – 1
4.2	Наличие самостоятельно разработанных методических материалов (программ, учебных и учебно-методических пособий, диагностических материалов, цифровых образовательных ресурсов)		уровни: - региональный – 3 - муниципальный – 2 - образовательного учреждения – 1
4.3	Участие в конкурсах профессионального мастерства		уровни: - всероссийский - 3 - региональный – 2 - муниципальный – 1 - образовательного учреждения – 0,5
4.4	Наличие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства		уровни: - всероссийский - 5 - региональный – 4 - муниципальный – 3 - образовательного учреждения - 2
	<b>Итого</b>		

\*Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 50, 1 балла = 2 %

#### 4. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности «Педагог-психолог»

№ п/п	Критерии оценки	Значение показателей/баллы	Балл*
<b>1</b>	<b>Достижение обучающимися положительной динамики освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией</b>		
1.1	Доля обучающихся, охваченных диагностическими процедурами по выявлению проблем: - готовности детей к обучению в школе; - перехода обучающихся на следующую ступень обучения; - подготовки к ОГЭ/ЕГЭ и др. от общей численности обучающихся в образовательном учреждении	- увеличение – 5 - устойчивость высоких результатов – 3 - снижение доли – минус 1 от общего количества баллов	
1.2	Доля обучающихся, охваченных коррекционно-развивающей работой, от числа выявленных диагностическими процедурами	- увеличение – 5 - устойчивость высоких результатов – 3 - снижение доли – минус 1 от общего количества баллов	
1.3	Доля обучающихся, охваченных профилактическими и просветительскими мероприятиями, от общей численности обучающихся в образовательном учреждении	- увеличение – 3 - устойчивость высоких результатов – 1 - снижение доли – минус 1 от общего количества баллов	
1.4	Доля обучающихся, охваченных профориентационной работой, консультированием и др. от общей численности обучающихся в образовательном учреждении	- увеличение – 5 - устойчивость высоких результатов – 3 - снижение доли – минус 1 от общего количества баллов	
<b>2</b>	<b>Достижение обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования (мониторинги, проводимые в соответствии с приказами Минобрнауки РФ и Министерства образования ТО)</b>		
2.1	Доля родителей (законных представителей), обратившихся за психологической помощью к педагогу-психологу от общего числа родителей обучающихся	- увеличение – 3 - устойчивость высоких результатов – 1 - снижение доли – минус 1 от общего количества баллов	
2.2	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных деятельностью педагога-психолога, от общей численности обратившихся	- увеличение – 5 - устойчивость высоких результатов – 3 - снижение доли – минус 1 от общего количества баллов	
<b>3</b>	<b>Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях</b>		
3.1.	Доля обучающихся, охваченных	- 90% и более – 3	

	диагностическими процедурами по выявлению способностей, от общей численности обучающихся в образовательной организации	- от 60% до 90% – 2 - от 40% до 60% – 1 - менее 40% – 0	
3.2	Деятельность педагога – психолога по формированию здорового образа жизни обучающихся	- ведётся системно комплексно – 1 - ведётся эпизодически – 0,5 - не ведётся – 0	
3.3	Деятельность педагога-психолога по профилактике правонарушений	- ведётся системно комплексно – 1 - ведётся эпизодически – 0,5 - нет – 0	
4	<b>Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной</b>		
4.1	<b>Личный вклад в совершенствование методов обучения и воспитания и продуктивное использование новых образовательных технологий</b>		
4.1.1	Использование современных технологий, форм и методов психологического консультирования, коррекционно-развивающей работы, профилактической работы	- используется системно комплексно – 1 - используется эпизодически – 0,5 - не используется – 0	
4.2	<b>Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной</b>		
4.2.1	Презентация собственного результативного практического опыта (на семинарах, конференциях, курсах повышения квалификации и др.) на различных уровнях	уровни: - всероссийский – 3 - региональный – 2 - муниципальный – 1 - образовательного учреждения – 0,5 - нет – 0	
4.2.2	Наличие публикаций о результативном практическом опыте (статьи, брошюры и др.) в изданиях различного уровня, в т.ч. электронных СМИ	а) рецензируемые – 5 б) нерецензируемые: уровни: - международный – 4 - всероссийский – 3 - региональный – 2 - муниципальный – 1 - образовательного учреждения – 0,5 - нет – 0	
4.2.3	Наличие Интернет-публикаций о результативном практическом опыте	уровни: - сайт профессиональных сообществ, педагогический портал – 2 - собственный сайт – 1 - страница на сайте образовательного учреждения – 0,5 - нет – 0	

5	<b>Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах</b>		
5.1	Активность участия в работе методических объединений: - регионального; - муниципального; - образовательного учреждения	- руководство методическим объединением не менее 3 лет – 2 - участие в работе методических объединений – 1 -нет - 0	
5.2	Наличие самостоятельно разработанных методических материалов (программ, учебных и учебно-методических пособий, диагностических материалов, цифровых образовательных ресурсов)	- региональный – 3 - муниципальный – 2 - образовательного учреждения – 1 - нет – 0	
5.3	Участие в конкурсах профессионального мастерства	уровни: - всероссийский – 3 - региональный – 2 - муниципальный – 1 - нет – 0	
5.4	Наличие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства	уровни: - всероссийский – 5 - региональный – 4 - муниципальный – 3 - нет – 0	
	<b>Итого</b>		

\*Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 50, 1 балла = 2 %

**Критерии и показатели эффективности деятельности сотрудников по качеству выполняемой работы по категориям должностей**

**1. Для заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заведующего художественно-эстетическим отделом и заведующего массовым отделом**

<b>Наименование показателя эффективности</b>	<b>Размер стимулирующих выплат</b>
Выполнение плана работы, показателей муниципального задания	до 100%
Соблюдение должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	до 100%
Отсутствие травматизма среди обучающихся	до 80%
Отсутствие жалоб потребителей услуг, администрации	до 80%
Отсутствие нарушений действующего законодательства в сфере образования	до 50%
Своевременность и достоверность представления отчетной документации	до 50%
Достижение учащимися (воспитанниками) более высоких показателей успеваемости и (или) качества знаний в сравнении с предыдущим периодом	до 80%

**2. Для заместителя директора, заместителя директора по административно-хозяйственной работе**

<b>Наименование показателя эффективности</b>	<b>Размер стимулирующих выплат</b>
Выполнение плана работы, план-графика, плана ФХД	до 100%
Соблюдение должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	до 100%
Отсутствие жалоб потребителей услуг, администрации	до 80%
Отсутствие нарушений действующего законодательства	до 80%
Своевременность и достоверность представления отчетной документации	до 50%
Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и пр.)	до 50%
Отсутствие замечаний надзорных органов, проверяющих исполнение Федерального закона №44-ФЗ от 05.04.2013	до 80%
Отсутствие недостатков и излишков материальных ценностей по результатам инвентаризации, ревизии	до 50%



### 3. Для педагога дополнительного образования

<b>Наименование показателя эффективности</b>	<b>Размер стимулирующих выплат</b>
Выполнение учебного плана, показателей муниципального задания	до 100%
Соблюдение должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	до 100%
Отсутствие травматизма среди обучающихся	до 80%
Отсутствие жалоб потребителей услуг, администрации	до 80%
Своевременность и достоверность представления отчетной документации	до 50%
Сохранение количества учащихся, зачисленных в объединения, по отношению к началу учебного года	до 50%

### 4. Для педагога-организатора

<b>Наименование показателя эффективности</b>	<b>Размер стимулирующих выплат</b>
Соблюдение должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	до 100%
Отсутствие травматизма среди обучающихся	до 50%
Отсутствие жалоб потребителей услуг, администрации	до 80%
Своевременность и достоверность представления отчетной документации	до 50%
Отсутствие замечаний по качеству и своевременной поэтапной работе при организации мероприятий	до 50%
Положительная динамика количества детей, занятых в районных, городских, воспитательных мероприятиях	до 80%

### 5. Для педагога-психолога

<b>Наименование показателя эффективности</b>	<b>Размер стимулирующих выплат</b>
Выполнение плана работы, показателей муниципального задания	до 100%
Соблюдение должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	до 100%
Отсутствие травматизма среди обучающихся	до 80%
Отсутствие жалоб потребителей услуг, администрации	до 80%
Своевременность и достоверность представления отчетной документации	до 50%
Повышение в сравнении с прошлым периодом доли обучающихся, достигших определенного уровня психической активности, работоспособности, поведенческих навыков	до 80%

### 6. Для учителя-логопеда

<b>Наименование показателя эффективности</b>	<b>Размер стимулирующих выплат</b>
Выполнение плана работы, показателей муниципального задания	до 100%
Соблюдение должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	до 100%
Отсутствие травматизма среди обучающихся	до 80%

Отсутствие жалоб потребителей услуг, администрации	до 80%
Своевременность и достоверность представления отчетной документации	до 50%
Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям	До 50%
Положительная динамика результатов выполнения обучающимися диагностических и контрольных работ по сравнению с предыдущим периодом	До 80%

**7. Для документоведа, экономиста, программиста, техника по ремонту аппаратуры**

<b>Наименование показателя эффективности</b>	<b>Размер стимулирующих выплат</b>
Выполнение плана работы, показателей муниципального задания	до 100%
Соблюдение должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	до 100%
Отсутствие травматизма среди обучающихся	до 80%
Отсутствие жалоб потребителей услуг, администрации	до 80%
Своевременность и достоверность представления отчетной документации	до 50%
Отсутствие жалоб и замечаний администрации и контролирурующих органов	до 50%

**8. Для сторожа, уборщика служебных помещений, вахтера, дворника, плотника**

<b>Наименование показателя эффективности</b>	<b>Размер стимулирующих выплат</b>
Выполнение плана работы	до 100%
Соблюдение должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	до 100%
Отсутствие нарушений действующего законодательства, соблюдение техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, трудового распорядка	до 80%
Отсутствие жалоб потребителей услуг, администрации	до 80%
Отсутствие нарушений, замечаний и предписаний контролирурующих органов	до 50%