

Принято:

Общим собранием трудового
коллектива МБУ ДО «ЦДТ им.
Г.И. Чикризовой»
Харабалинского района

Согласовано:

Председатель профкома
МБУ ДО «ЦДТ
им. Г.И. Чикризовой»
Харабалинского района


Утверждаю:

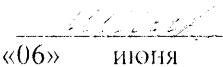
Директор
МБУ ДО «ЦДТ
им. Г.И. Чикризовой»
Харабалинского района

Приказ № 40 -од от 06.06.2019г.

Протокол № 03

от «06» июня 2019 г.

 М.А. Чухрина
«06» июня 2019 г.

 С.В. Шпилова
«06» июня 2019 г.

Положение

**о системе оплате труда работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Центр детского творчества имени Г.И. Чикризовой»
Харабалинского района.**

(новая редакция)

г. Харабали 2019

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества имени Г.И. Чикризовой» Харабалинского района (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 5 Закона Астраханской области от 09.12.2008 №75/2008 – ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», Постановлением администрации Муниципального образования «Харабалинский район» Астраханской области № 752 от 12.07.2013 года, Постановлением администрации МО «Харабалинский район» от 11.11.2015 года № 1296 «О внесении изменений в постановление администрации МО «Харабалинский район» от 12.07.2013 года № 752», Постановлением администрации МО «Харабалинский район» от 25.01.2016 года № 37 «О внесении изменений в постановление администрации МО «Харабалинский район» от 12.07.2013 года № 752», Постановлением администрации МО «Харабалинский район» от 27.05.2019 года № 422 «О внесении изменений в постановление администрации МО «Харабалинский район» от 12.07.2013 года № 752», Постановлением администрации МО «Харабалинский район» от 29.05.2019 года № 442 «Об утверждении Примерного положения о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных учреждений Харабалинского района» и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества имени Г.И. Чикризовой» Харабалинского района (далее по тексту Учреждение).

1.2. Оплата работников Учреждения включает размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения выплачиваются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а так же критериям отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются руководителями учреждения с учетом квалификации работников учреждений, сложности выполняемой ими работы, количества и качества затраченного труда в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.4. Перечень видов выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за особенности и специфику работы педагогических работников:

- с лицами с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;

- с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;

- выплаты за работу в сельской местности Астраханской области;

- иные выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, содержащими нормы трудового права.

1.5. Перечень видов выплат стимулирующего характера:

- надбавка за квалификационную категорию;

- надбавка за почетное звание;

- надбавка молодым специалистам;

- надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- иные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, содержащими нормы трудового права.

1.6. Иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами или локальными нормативными актами учреждений по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждений.

1.7. Кроме выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам учреждений может оказываться материальная помощь в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждений. Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам учреждений устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом

учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников учреждений не учитывается.

1.8. В целях доведения месячной заработной платы работников учреждения, месячная заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда локальным нормативным актом учреждения устанавливается доплата в размере разницы между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

1.9. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения) определяется в размере, не превышающем пятикратного размера.

2. Порядок, размеры и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в виде процентных надбавок, фиксированных выплат, если иное не установлено законодательством Российской Федерации в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения.

2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.1. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время и устанавливается в

размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы в ночное время.

2.2.2. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся следующие выплаты для педагогических работников за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательного учреждения: заведование филиалом, кабинетами, отделами, цикловыми и методическими объединениями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

Размер выплат компенсационного характера, указанных в настоящем подпункте, устанавливается в абсолютных величинах либо в процентах от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы локальным нормативным актом учреждения, согласованным с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения.

2.3. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемыми по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

2.4. Выплата за особенности и специфику работы педагогических работников устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за фактический объем учебной нагрузки, определенный в порядке, утвержденном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (далее - фактический объем учебной нагрузки) в следующих размерах:

- за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении - 15%;
- за работу с лицами, осужденными к лишению свободы, к принудительным работам, подозреваемыми и обвиняемыми, содержащимися под стражей, - 25%;

- за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в размере 15%.

2.5. Выплата за работу в учреждении (филиале), расположенном в сельской местности Астраханской области, устанавливается в размере 20 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3. Порядок, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Учреждение самостоятельно определяет виды, условия, размеры выплат стимулирующего характера, которые осуществляются на основании Положения о выплатах стимулирующего характера утвержденного локальным нормативным актом Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждения или фиксированных выплат, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.2. Педагогическим работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за фактический объем учебной нагрузки в следующих размерах:

- за наличие высшей квалификационной категории в размере 35%;
- за наличие первой квалификационной категории в размере 15%.

3.3. Педагогическим работникам учреждения при наличии почетного звания, по основному профилю профессиональной деятельности устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

- за почетное звание «Народный» в размере 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за почетное звание «Заслуженный» в размере 15 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за почетное звание «Почетный работник» в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами в возрасте до 35 лет включительно, выплачивается надбавка в размере 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за фактический объем учебной нагрузки в течение трех лет с начала осуществления педагогической деятельности при условии:

- окончания ими образовательной организации высшего образования и (или) окончания обучения по программам подготовки специалистов среднего звена в профессиональных образовательных организациях;
- осуществления ими педагогической деятельности в образовательных организациях и наличия учебной (педагогической) нагрузки в объеме не менее 1 ставки;

- заключения трудового договора с образовательными организациями в соответствии с полученной квалификацией в сфере образования.

3.5. Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливается работникам учреждения в соответствии с критериями оценки деятельности работников учреждений, устанавливаемыми настоящим положением.

Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливается два раза в год по итогам работы за периоды с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря текущего года, в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждений и не может превышать трехкратного размера от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее - комиссия), созданной локальным нормативным актом учреждения, в целях принятия объективного решения.

3.6. Премияльные выплаты по итогам работы производятся работникам учреждения по результатам работы за определенный период с учетом показателей эффективности работы работников учреждения, устанавливаемых локальным нормативным актом учреждения. Премияльные выплаты по итогам работы в расчете на одного работника учреждения максимальными размерами не ограничиваются и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения.

Конкретные размеры премияльных выплат по итогам работы устанавливаются работникам учреждения локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения комиссии как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Работникам учреждения, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, выплата не производится.

4. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется в зависимости от сложности труда, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения в порядке, установленном правовым актом администрации МО «Харабалинский район», и устанавливается в трудовом договоре.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 30 - 50% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с абзацем вторым пункта 1.3 раздела 1 настоящего Положения.

4.2. Выплаты компенсационного характера для руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 1.4 раздела 1, разделом 2 настоящего Положения.

4.3. Для руководителя учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с абзацами третьим, пятым, шестым пункта 1.5 раздела 1 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в абзаце пятом, шестом пункта 1.5 раздела 1 настоящего Положения, устанавливаются руководителю учреждений с учетом результатов деятельности и показателей эффективности работы руководителей учреждений, установленных правовым актом администрации МО «Харабалинский район».

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, указанные в абзацах пятом, шестом пункта 1.5 раздела 1 настоящего Положения, руководителю учреждения устанавливаются распорядительным актом администрации МО «Харабалинский район».

4.4. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с абзацами третьим, пятым, шестым пункта 1.5 раздела 1, разделом 3 настоящего Положения.

4.5. Руководителю учреждения может оказываться материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание; заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения, подтвержденные соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение руководителя учреждения, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение);
- смерть близких родственников руководителя учреждения (родителей, супруга (супруги), детей);
- бракосочетание руководителя учреждения, рождение у него ребенка (детей);
- увольнение руководителя учреждения по собственному желанию в связи с выходом на пенсию.

Размер материальной помощи не может превышать двух минимальных размеров оплаты труда и выплачивается за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

Материальная помощь руководителя учреждения устанавливается распоряжением администрации МО «Харабалинский район».

Порядок, условия предоставления и размер материальной помощи заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения

устанавливаются в соответствии с пунктом 1.7 раздела I настоящего Положения.

5. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения.

5.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из:

- объема лимитов бюджетных обязательств, предоставленных решением Совета МО «Харабалинский район» о бюджете МО «Харабалинский район» на оплату труда работников муниципальных казенных учреждений Харабалинского района;

- размеров субсидий, предоставленных решением Совета МО «Харабалинский район» о бюджете МО «Харабалинский район» муниципальным бюджетным учреждениям Харабалинского района на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ);

- средств, поступающих от приносящей доход деятельности муниципального бюджетного учреждения Харабалинского района.

6. Другие вопросы оплаты труда

Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих учреждений.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
 ставок заработной платы работников
 МБУ ДО «ЦДТ им. Г.И. Чикризовой»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные квалификационным уровням	Минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (руб.)
1	2	3
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1.2.Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	9 590
3 квалификационный уровень	педагог – психолог, методист	9 660
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
	звукооператор	8 944
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей служащих первого уровня		

1 квалификацион- ный уровень	Делопроизводитель, секретарь- машинистка	6 202
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей служащих второго уровня		
2 квалификацион- ный уровень	Заведующий хозяйством	6872
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих первого уровня		
1 квалификацион- ный уровень	уборщик служебных помещений; сторож, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий.	5 824

Приложение №2
К Положению
«О системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
в дополнительного образования
«Центр детского творчества
имени Г.И. Чиряковой»
Харабалинского района»

Критерии

оценки интенсивности, высокие результаты и качества работы
сотрудников МБУ ДО «ЦДТ им. Г.И. Чиряковой» по должностям:

1. Критерии

оценки интенсивности, высокие результаты и качества работы педагога дополнительного образования
и установление надбавок стимулирующего характера

Ф.И.О. педагога _____

Отчетный период: с 01.01 _____ ; на 31.08 по 31.12 _____

Дата: _____

Критерий	Индикаторы	Шкала баллов	Само-оценка	Оценки эксперта	Обоснование, подтверждение	Примечание
1. Организация образовательного процесса	1.1. Статус образовательной программы:					Пункты 1 заполняется один раз на начало учебного года или введение новой программы

Адресная программа	25	25	25	25	25
<p>в аккредитованной образовательной организации (образовательными потребностями)</p>	15				для программ профессионального высшего образования
<p>Модифицированная</p>	10				
<p><i>1.2. Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса:</i></p>					
<p>- проектная деятельность</p>	5				
<p>- исследовательская деятельность</p>	5				
<p>- итеративные методики</p>	2				
<p>- личностно-ориентированное развитие (самоопределение учащихся в выборе будущей профессии)</p>	3				
<p>- ИКТ технологии</p>	2				
<p>- здоровьесберегающие технологии</p>	2				
<p>- блочно-модульные технологии</p>	2				

Итого баллов: 2

2

				10		при наличии индивидуальных договоров о сотрудничестве
1.3. Реализация образовательных деятельности в формате сетевого взаимодействия с иными организациями и учреждениями.				2		наличие индивидуального плана развития
1.4. Реализация индивидуального подхода к учащимся, ориентированного на учет различных особенностей в развитии, образовательных потребностей, склонностей учащихся, воспитанников, возможность выстраивать гибкие образовательные траектории.				5 2 -2		Результаты статистических данных
2. Сохранность контингента - процент отчисленных по неуважительным причинам до окончания срока обучения к общему количеству детей в образовательном учреждении						
3. Мониторинг образовательного						

3.1. Положительная динамика результатов

Процесс

учащихся по сравнению с предыдущим периодом.

<p>■ проведение и анализ двенадцатических исследований (в том числе независимых диагностике)</p> <p>■ анализ наблюдений, перфо-во, зрительные клички, карты, личностного роста национальные рейтинги</p>	<p>1-3</p> <p>0,5 балла за каждого учащегося</p> <p>1 балл за каждого учащегося</p> <p>За каждого победителя</p>	<p>Аналитическая справка педагога по результатам деятельности</p> <p>подтверждающие данные</p> <p>подтверждающие данные</p>	<p>Достижения одного учащегося учитываются один раз по наивысшему показателю.</p> <p>Достижения разных учащихся суммируются.</p>
<p>3.2. Достижения учащихся.</p> <p>■ Количество победителей (призеров) мероприятий различного уровня (очные этапы):</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный 3 (max 9) - областной (региональный) 5 (max 15) - всероссийский, межрегиональных 6 (max 24) - международный 10 (max 30) - участие от 1 до 3 <p>■ Количество победителей (призеров) мероприятий различного уровня (заочные этапы):</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный 1 (max 3) - областной (региональный) 3 (max 9) 			

- всероссийский	4 (max 12)			
- межрегиональный				
- международный	5 (max 15)			
- участие	1			
3.3. Достижения творческих коллективов				
■ Количество побед (призовых мест) на мероприятиях различного уровня:				
- муниципальный	5 (max 15)			
- областной (региональный)	10 (max 30)			
- всероссийский, межрегиональный	15 (max 30)			
- международный	20 (max 60)			
- участие	3			
3.4. Результаты проектно-исследовательской и творческой деятельности учащихся:				
- муниципальный	3			
- региональный	5			
- общероссийский	10			
- международный	15			
- участие	1			
3.5. наличие званий (разрядов)				
			Приказы о	
				Публичное представление (оценка) результатов деятельности

Содержание	Формы и методы работы	Участники	Сроки	Место проведения
<p>3.6. <i>Специальные посещения</i> в случаях и правонарушениях</p>		3 за сессию	5	справка-подтверждение
<p>4. Воспитательная работа</p>				
<p><i>4.1. Проведение воспитательных мероприятий:</i></p>				Утвержденный план воспитательной работы, аналитическая справка, сценарные планы
<p>- способствующих сохранению и укреплению нематериального и физического здоровья учащихся, воспитанников;</p>		2		
<p>- направленных на самоопределение учащихся в выборе будущей профессии;</p>		2		
<p>- вне утвержденного плана работы</p>		5		по заданию (согласованию) учредителя, работодателя
<p><i>4.2. Профилактическая деятельность по формированию у учащихся, воспитанников здорового образа жизни</i></p>		5		
<p>5. Работа с родителями</p>				
<p><i>5.1. Реализация мероприятий</i></p>		5		Перечень мероприятий

	<p>обеспечиваются в соответствии с планируемыми учащимся</p>	<p>5.2. Ответственность педагогов, родителей, педагогов</p>	<p>5</p>	<p>Со стороны проектной, спонсорские планы Книги отзывов, рефераты, анкетирований и др. План работы, аналитическая справка</p>	
	<p>5.3. Работа с социально- неблагополучными семьями, с семьями «группы риска»</p>	<p>5.4. Отсутствие обеспокоенных жителей сторонны родителей (Законных представителей) учащихся, воспитателей.</p>	<p>5</p>		
<p>6. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта</p>	<p>6.1. Участие в системе методической работы:</p>	<p>- проведение открытых занятий, внеклассных мероприятий, мастер-классов в рамках методических семинаров и форумах;</p>	<p>1-5</p>	<p>Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.</p>	<p>В зависимости от уровня проведения мероприятия</p>
	<p>6.2. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах.</p>		<p>1-5</p>	<p>наличие подтверждающих документов</p>	
			<p>25</p>		

<ul style="list-style-type: none"> • победитель, призер на федеральном уровне • победитель, призер на региональном уровне • победитель, призер, муниципальный этап профессионального конкурса • участие в конкурсе профессионального конкурса 	15							
	10							
	5							
	до 5							
	5							
6.3. Публикации в СМИ, педагогических сборниках, журналах, образовательных сайтах и т.д.								Количество публикаций или название издания и дата выхода публикации
6.4. Использование ИКТ в образовательном процессе (разработка цифровых образовательных ресурсов нового поколения)								Аналитическая справка, ссылка на ресурс, размещенный в сети Интернет
6.5. Наставничество	до 5							план методической работы
7. Повышение уровня профессиональной компетенции	7.1. Обучение на курсах в системе повышения квалификации	3						Диплом, свидетельство, сертификат
	7.2. Признание высоких профессиональных достижений педагога (награды, звания, грамоты и	3						Приказы за каждое признание, за отработанный период

<p>п.п.п.</p>	<p>7.4. Участие в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях в качестве судьи, эксперта, члена жюри.</p>	<p>до 5</p>	<p>по согласованию с работодателем</p>
<p>8. Проведение активной гражданской позиции</p>	<p>8.1. Участие в общественно-полезной работе (ожурство на мероприятиях, субботники и т.д.)</p>	<p>2</p>	
	<p>8.2. Социальное партнерство (сотрудничество с другими организациями и учреждениями, в том числе с общественными организациями)</p>	<p>2</p>	<p>Благодарственные письма, информационные письма</p>
	<p>8.3. Сохранить имущество работодателя</p>	<p>2</p>	
	<p>8.4. Выполнение требований СанПиН</p>	<p>2</p>	
	<p>8.5. Организация работы по охране труда, профсоюзного комитета, воинского учета и бронирования граждан, пребывающих в запасе, гражданской обороне и по противопожарной безопасности в учреждении</p>	<p>20</p>	

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Исполнитель
8.6.	Введение проекта в педагогическом методическом совете, общего собрания и т.д.	5	Ю.В.Жданов
8.7.	Введение в работу сайта учреждения	5	Ю.В.Жданов
8.8.	Обработка и размещение материалов работы в информационных системах	10	Ю.В.Жданов
8.9.	Участие в ГИА и ЕГЭ	10	Ю.В.Жданов
9. Привлечение финансовых ресурсов в ОУ	9.1. Привлечение спонсорских средств, средств Грантов для развития материально-технической базы учреждения	10	Ю.В.Жданов
	9.2. Организация и проведение мероприятий на внебюджетной основе	10	Ю.В.Жданов
10. Организация отдыха детей	10.1. Прием детей в лагерь	5	Ю.В.Жданов
	10.2. Поездки в загородные лагеря, полевая практика, экскурсии, походы.	10	Ю.В.Жданов

МУНИЦИПАЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ И
ПОДРОСТКОВ
ИМУНИТЕТА

Критерии 2

оценивания иттенсивности, высокие результаты в качестве работы педагога - организатора
 нулевое значение набраное свидетельствует о нулевом характере

Ф.И.О. педагога- организатора _____
 Отчетный период: с 01.01 по 31.09 _____ : на 31.08 по 31.12 _____
 Учебный год _____

Критерий	Индикаторы	Шкала баллов	Само-оценка	Оценка эксперта	Обоснование, подтверждение	Примечание
1. Организация воспитательного процесса	1.1. Наличие и реализация:				наличие утвержденных программ	Пункты 1 заполняется один раз на начало учебного года или введение новой программы
	• <i>воспитательной программы учреждения</i>	20				
	• <i>сквозных программ</i>	10				
	• <i>целевых программ</i>	15				
	1.2. Реализация проектов направленных на воспитание и просвещение различного уровня:				справка педагога, подтверждающие документы	
	■ в учреждении	5				
	■ муниципальный	10				
	1.3. Использование в деятельности:					
	• современных образовательных	3				

<p>сентябрь, в т.ч. НК)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • проведение сберегающих мероприятий 	<p>3</p>	<p>План работы</p>	<p>по заданию (согласованно) работодателя</p>
<p>1.4. Развитие мероприятий по формированию сетевого взаимодействия с иными организациями и учреждениями.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • муниципальный • областной • вне плана основной работы 	<p>5 10 5</p>	<p>План работы</p>	<p>по заданию (согласованно) работодателя</p>
<p>1.5. Проведение мероприятий различного уровня:</p>	<p>2.1. Наличие системы работы с учащимися:</p> <ul style="list-style-type: none"> • находящимися в трудной жизненной ситуации • одаренными детьми • детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ 	<p>5 5 5</p>	<p>План работы Аналитическая справка</p>	<p>по заданию (согласованно) работодателя</p>
<p>2. Организация воспитательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся</p>	<p>2.2. Проведение мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья 	<p>5</p>	<p>План работы</p>	<p>по заданию (согласованно) работодателя</p>

<p>учащихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> • объединений; • направлений на самоопределение учащихся в выборе будущей профессии 	5	5	<p>по итогам проведенных независимых опросов, т.д.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • по профилактике правонарушений у несовершеннолетних 	5	5	<p>аналитическая справка</p>
<p>3. Динамика эффективности воспитательного процесса</p> <p>3.1. Аналитическая работа по выявлению успеваемости качеством организации социально-культурных мероприятий участниками образовательного процесса</p> <p>3.2. Выявление социальных запросов участников образовательного процесса в области социально-культурной деятельности для разработки мероприятий, положений, проектов и т.д.</p>	5	5	
<p>4. Эффективность выполнения должностных обязанностей</p>	2		<p>план работы от 3 до 5 лет</p>

4.2. Структура

4.2.1. Организация с группами

план работы

<ul style="list-style-type: none"> • реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся 	5			
<ul style="list-style-type: none"> • работа с социально-неблагополучными семьями, с семьями «группы риска» 	5			
<ul style="list-style-type: none"> • отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) учащихся 	2		справка	
<ul style="list-style-type: none"> • удовлетворенность родителей работой педагога 	5		по результатам анкетирования, независимых оценок качества	по заданию (согласованную) работодателем
4.3. Профессиональная активность педагога:				
<ul style="list-style-type: none"> • участие в работе экспертных комиссий 	2			
<ul style="list-style-type: none"> • участие в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях в качестве судьи, эксперта, членов жюри 	до 5			
<ul style="list-style-type: none"> • участие в творческих группах по подготовке областных, районных и 	до 10			

городских мероприятий

4.4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта:

<ul style="list-style-type: none"> • проведение открытых воспитательных мероприятий, мастер-классов в рамках методических семинаров, форумов; 	5	<p>аналитическая справка, сертификат участника мероприятия, публикации в СМИ, ссылки на эл. ресурсы</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • выступления педагога на семинарах, конференциях, круглых столах, методических объединениях, педсоветах и т.д. 	5		
<p>4.5. Обучение на курсах в системе повышения квалификации</p>	5	<p>Диплом, свидетельство, сертификат</p>	
<p>5. Проявление активной гражданской позиции</p>	2		
<p>5.1. Участие в общественно-полезной работе (дежурство на мероприятиях, субботники и т.д.)</p>	2		
<p>5.2. Социальное партнерство (сотрудничество с другими организациями и учреждениями, в том числе с общественными организациями)</p>	2		

5.3. Сравнительное изучение работников	2		
5.4. Выполнение требований СанПиНа	2		
5.5. Организация работы по охране труда, профсоюзного комитета, воинского учета и бронирования граждан, пребывающих в запасе, гражданской обороне и по противопожарной безопасности в учреждении	20		
5.6. Ведение протоколов педагогического, методического советов, общего собрания и т.д.	5		за каждый вид работы
5.7. Ведение и обновление сайта учреждения	20		
5.8. Обработка и размещение материалов работы в информационных системах	10		
5.9. Участие в государственной итоговой аттестации	10		

		10	
	<p>6.1. Привлечение спонсорских средств, средств Гринпис для реализации мероприятий</p>		подтверждающие документы
6. Присвоение фидуциарных ресурсов в ОУ	<p>6.2... Организация и проведение мероприятий на добровольческой основе</p>	10	

ИЗДАНИЕ
2011
МАТРИЦА

3. Критерии

оценивания профессиональной деятельности, включая результаты и качества работы педагога - психолога и установление набавок стимулирующего характера

Ф.И.О. педагога-психолога

Отчетный период с 31.09 : по 31.08 по 31.12

Учебный год

Критерий	Индикаторы	Шкала баллов	Само-оценка	Оценка эксперта	Обоснование, подтверждение	Примечание
1. Организация работы	1.1. Повышение психологической компетенции педагогического коллектива:				протоколы МО, педагогических советов, журнал обращений участников образовательного процесса, планы, журнал учета работы педагога-психолога	
	• индивидуальное консультирование по конкретной проблеме	15				
	• выступление на МО, педсоветах, проведение обучающих семинаров	20				
	• постоянно действующие мероприятия (семинар, клуб, гостиная, тренинги)	25				
1.2. Повышение психологической культуры родителей (законных представителей)					протоколы родительских собраний, журнал обращений	

<ul style="list-style-type: none"> • на сайте, в блоге консультантов по конкретной проблеме 	10	Участники образовательного процесса, планы, журнал учета работы педагогов с 2013 года	
<ul style="list-style-type: none"> • выступления на родительских собраниях, проведение обучающих семинаров 	15		
<ul style="list-style-type: none"> • постоянно действующие мероприятия (семинар, клуб, гостевая, тренинг) 	20		
1.3. Ведение странички на сайте Учреждения	15	сайт	
1.4. Участие в проведении экпертизы образовательного процесса	10	данные мониторинга	психологический анализ занятия, мероприятия
1.5. Охват учащихся, находящихся в «группе риска» различными видами психологической помощи (психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция)	10	План работы	от количества учащихся в учреждении
<ul style="list-style-type: none"> • до 10% 	10		
<ul style="list-style-type: none"> • От 11 до 25% 	15		
<ul style="list-style-type: none"> • Свыше 26% 	20		

2. Коррекционно-развивающее сопровождение образовательного процесса	2.1. Соудовольствие коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	Аналитическая справка
<ul style="list-style-type: none"> • доля в разработках апробированных достижительных образовывающих программ 	5	
<ul style="list-style-type: none"> • участие в планировании и разработке развивающих профориентационных программ 	5	
2.2. Доля учащихся, охваченных профориентационно - развивающими программами (тренинги, занятия, упражнения):	5	рабочий журнал педагога-психолога
<ul style="list-style-type: none"> • 10% 	10	
<ul style="list-style-type: none"> • от 11 до 25 % 	15	
<ul style="list-style-type: none"> • свыше 26 % 	20	
2.3. Включенность учащихся в социальные проекты, акции, конкурсы, проводимые педагогом психологом	до 15	фотоматериалы, аналитическая справка

	3.4. Осуществление образовательной поддержки старших детей, содействие их развитию	10	программа	за каждого учащегося
3. Повышение уровня профессиональной компетентности	3.1. Обучение на курсах в системе повышения квалификации	5	наличие удостоверения	
	3.2. Внедрение современных психолого-педагогических образовательных программ и методического, диагностического инструментария в практику работы психолога	до 15	наличие программ, методик, инструментов	высший балл если программы, инструменты оптимально отобраны, соответствуют современным требованиям
	3.3. Признание высоких профессиональных достижений педагога (награды, звания, гранты и т.д.)	3	приказы	за каждое признание в отчетном периоде
	3.4. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, проектах:	25		наличие подтверждающих документов
	<ul style="list-style-type: none"> победитель, призер на федеральном уровне 			

	<ul style="list-style-type: none"> • победитель, призера регионального уровня 	15			
	<ul style="list-style-type: none"> • победитель, призер муниципального этапа профессионального конкурса 	10			
	<ul style="list-style-type: none"> • участие в конкурсе профессионального мастерства 	5			
	<p><i>4.1. Участие в системе метаинформационной работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • проведение открытых занятий, тренингов, мастер-классов в рамках методических семинаров, форумов 	до 5			аналитическая справка, сертификаты, перечень публикаций, программы мероприятий.
<p>4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта</p>	<ul style="list-style-type: none"> • представление и распространение собственного опыта работы по решению актуальных проблем сохранения психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников Учреждения 	до 10			в зависимости от уровня проведения и степени подготовки.

1.3. Профессиональная активность педагога	5	6	по учебнику (соответственно) учреждения, работодателя
<ul style="list-style-type: none"> участие в районных экспертных комиссиях; участие в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях в качестве судьи, эксперта, члена жюри 	2	3	
<ul style="list-style-type: none"> участие в творческих группах по подготовке областных, районных и городских мероприятий 	до 10		
<p><i>4.4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта:</i></p>			
<ul style="list-style-type: none"> проведение открытых воспитательных мероприятий, мастер-классов в рамках методических семинаров, форумов; 	5		аналитическая справка, сертификат участника мероприятия, публикации в СМИ, ссылки на эл. ресурсы
<ul style="list-style-type: none"> выступления педагога на семинарах, конференциях, круглых столах, методических объединениях, педсоветах и т.д. 	5		

	5.1. реализация мероприятий по обеспечению взаимовыгодных отношений с родителями учащихся	5	на регулярных мероприятиях с родителями
	5.2. Работа с социально-неблагополучными семьями	3	
	5.3. Работа с семьями детей-инвалидов, детей с ОВЗ	5	
	5.4. отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) учащихся	2	результаты независимой экспертизы, анкетирование
5. Работа с родителями			
6. Проведение активной гражданской позиции	6.1. Участие в общественно-полезной работе (дежурство на мероприятиях, субботники и т.д.)	2	
	6.2. Социальное партнерство (сотрудничество с другими организациями и учреждениями, в том числе с общественными организациями)	2	
	6.3. Сохранность имущества работодателя	2	
	6.4. Выполнение требований СанПиНа	2	

	6.5. Организация работы по охране труда, профсоюзного комитета, воинского учета и бронирования граждан, проживающих в запасе.	20		
	6.6. Ведение протоколов педагогического, методического советов, общего собрания и т.д.	5		за каждый вид работы
	6.7. Ведение и обновление сайта учреждения	20		
	6.8. Обработка и размещение материалов работы в информационных системах	10		
	6.9. Участие в государственной итоговой аттестации	10		
7. Привлечение финансовых ресурсов в ОУ	7.1. Привлечение спонсорских средств, средств Граждан для развития материально-технической базы учреждения	5		подтверждающие документы
	7.2. Организация и проведение мероприятий на внебюджетной основе	10		

4. Критерии
 оценивания инженеривности, высокие результаты и качества работы заместителя директора
 и установление надбавок стимулирующего характера

Ф.И.О. _____
 Отчетный период: с 01.01 по 31.09 на 31.08 по 31.12
 Дата: _____

Показатели	Критерии	Шкала баллов	Само-оценка	Оценка эксперта	Обоснование, подтверждение
1. Выполнение утвержденного муниципального задания.	1.1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования, антимонопольного законодательства.	10			отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб
	1.2. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг.	10			независимая оценка качества оказания услуг

<p>1.3. Информационность компаний-учащих и их участие в выставках по предметам практической компетенции срока обучения к общему количеству освоив образовательный учебный курс.</p> <p>- месяц 100 %</p> <p>- месяц 100 %</p>	<p>1.4. Динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся</p> <p>5</p>	<p>по материалам контрольных мероприятий</p>	<p>5</p>	<p>5</p>	<p>5</p>	<p>5</p>	<p>5</p>	<p>5</p>	<p>информационная справка</p>
<p>2. Обеспечение доступности качественного образования</p>	<p>2.1. Информационная открытость:</p> <p>- актуальность информации, содержащейся на сайте Учреждения</p> <p>- пополнение информационного стенда Учреждения</p> <p>- участие Учреждения в процедуре независимой оценке качества образования</p>	<p>5</p>	<p>5</p>	<p>5</p>	<p>5</p>	<p>5</p>	<p>5</p>	<p>5</p>	<p>5</p>
<p>3. Методическая работа</p>	<p>3.1. Работа с педагогическими кадрами:</p> <p>- наличие курируемых педагогов, прошедших курсы повышения квалификации или профессиональную переподготовку.</p>	<p>5 (за каждого педагога)</p>	<p>5</p>	<p>5</p>	<p>5</p>	<p>5</p>	<p>5</p>	<p>5</p>	<p>за отчетный период</p>

<p>осуществление деятельности на уровне неформальных нешкольных средств массовой информации (современности и прохождения аттестации)</p>	5
<p>наличие результатов следующих видов деятельности в образовательных организациях, выставках и других мероприятиях регионального уровня в рамках профессиональной деятельности</p>	5 (МВУ 25)
<p>- наставничество в Учреждении</p>	10
<p>- реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов</p>	10
<p>- организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования</p>	10
<p><i>5.2. Работа в форме сетевого взаимодействия:</i></p>	
<p>- ведение деятельности муниципального опорного центра дополнительного образования детей</p>	20
<p>- наличие модели сетевого взаимодействия образовательных организаций в рамках реализации дополнительных общеразвивающих программ</p>	10
<p>- привлечение партнеров к участию в работе в рамках сетевого взаимодействия</p>	5 (за каждый договор) наличие подписанных договоров о сетевом

		исполнительство
3.3. Эффективная работа по организации учебного воспитательного процесса:		
- участие в мероприятиях по разработке правовую политику совершенствования		исполнение плана работы, аналитическая справка
3.4. наличие отчетных (обзорных) публикаций в периодической печати, информационных системах (в том числе интернет ресурсы)		до 20
4. Обеспечение безопасности жизнедеятельности и здоровьесбережение в учреждении		10
4.1. наличие действующих паспортов санитарноэпидемиологической безопасности, безопасности дорожной безопасности и т.д.)		10
4.2. мероприятия в рамках реализации программы «Доступная среда»		5
4.3. реализация мероприятий нацеленных на предупреждение несчастных случаев и травматизма		5
5.1. Исполнительская дисциплина:		
- качественное ведение документации		
- своевременность предоставления запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов		5
5. Выполнение функционала		
- результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства		10
- отсутствие дисциплинарных взысканий		5
5. Проявление активной		
- сохранность имущества		2

Критерий оценки: соответствие требованиям СМП/ИП

показник:

участие в государственной итоговой аттестации

5. Критерии

оценивания вменяемости, выскоче результатов и качества работы главного бухгалтера

Ф.И.О. _____

Отчетный период: с 01.01 по 31.09. ; на 31.08 по 31.12.

Дата: _____

Критерий	Шкала баллов	Само-оценка	Оценка эксперта	Обоснование, подтверждение
Обеспечение кассовой и финансовой дисциплины	10			
Своевременная сдача отчетности (месячных, квартальных, годовых отчетов) и уплаты налогов.	5			
Отсутствие ошибок в ведении бухгалтерского учета и исчислении налогов по результатам проверок.	10			

Действие с нарушением ежемесячных результатов финансово-хозяйственной деятельности с целью оперативного управленческого учета.

с своевременной корректировкой и надлежащий учет материальных ценностей.

Принятие участия в жизни учреждения, инициативность, внесение предложений по совершенствованию работы учреждения и повышению качества услуг.

Поддержание актуальности собственных знаний, повышение уровня квалификации

Принятие мер по предупреждению недостач, незаконного расходования денежных средств и товарно-материальных ценностей, нарушений финансового и хозяйственного законодательства

Учет имущества, обязательств и хозяйственных операций, поступающих основных средств, товарно-материальных ценностей и денежных средств, своевременное отражение на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с их движением

Своевременное и качественное выполнение календарного финансового плана.

Ведения работы по мониторингу

Качественное ведение документации

10

10

5

10

10

10

5

10

Высокий уровень эффективности - от 250 до 300 баллов (от максимально возможного количества баллов) - **100%**
Выше среднего - от 190 до 240 баллов - **80%**
Средний уровень эффективности - от 130 до 180 баллов (от максимально возможного количества баллов) - **70%**
Ниже среднего - от 80 до 129 баллов - **60%**
Низкий уровень эффективности - до 79 баллов (от максимально возможного количества баллов) - **40%**.