

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества» г. Оренбурга

Принято
на общем собрании
трудоого коллектива
МАУДО ЦДТ
г. Оренбурга
Протокол собрания
№ 2 от 21.12.2022

Согласовано
Председатель ПК
О.А. Абсаттарова
«21» г. Оренбурга 2022 г.



Утверждаю
Директор МАУДО ЦДТ
г. Оренбург
В.Н. Каратаева
Прива 38
от «21» г. Оренбург 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении выплат стимулирующего характера
работникам МАУДО «Центр детского творчества» г. Оренбурга

Исполнитель: Грудина Н.В.,
заместитель директора

г. Оренбург
2022г.

1.1. Настоящее Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам (далее – Положение) муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» г. Оренбурга (далее – ЦДТ) регламентирует порядок материального стимулирования работников ЦДТ, осуществляемого в целях стимулирования к качественному результату труда, усиления заинтересованности работников в проявлении творческой активности и инициативы, укрепления материально-технической базы.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом основных положений нормативно-правовых актов в части оплаты труда работников организации дополнительного образования детей:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- письма Министерства образования и науки Российской Федерации Департамента государственной политики в сфере воспитания, дополнительного образования и социальной защиты детей от 25 марта 2009 года № 06-296 «О рекомендациях по использованию новой системы оплаты труда педагогов дополнительного образования»;
- письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников»;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, разработанных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы;
- постановлений администрации города Оренбурга от 26 сентября 2016 года №2984-п «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Оренбурга, от 21 августа 2020 года №1260-п «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга, и признании утратившими силу отдельных правовых актов администрации города Оренбурга» с изменениями от 18 ноября 2022 года №2107-п, от 27 декабря 2022 года №2388-п.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

баллы – фиксированная единица оценивания труда работника;

стоимость балла – фиксированная сумма денежных средств, которая образуется в результате деления общей суммы денежных средств, полученных в результате экономии фонда заработной платы, на общее количество баллов, начисленных всем работникам Учреждения;

выплаты стимулирующего характера – доплаты, премии и иные поощрительные выплаты.

II. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника, ориентированного на результат:

- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты.

2.2. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются на основании документов государственного образца о присуждении ученых степеней (подлинников или нотариально заверенных копий диплома кандидата наук, доктора наук), а также документов (подлинников или нотариально заверенных копий), подтверждающих присвоение почетных званий, в следующем размере:

Ученая степень, почетное звание*		
доктор наук	кандидат наук	«народный», «заслуженный»
0,4	0,2	0,2

* При условии соответствия ученой степени и почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.3. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются:

- директору ЦДТ к должностному окладу без учета коэффициента масштаба и уровня управления и коэффициента численности обучающихся;
- заместителям директора, начальнику ДООЛ «Полянка», заведующим структурным подразделением (отделом, секцией) и педагогическим работникам к тарифной ставке без учета повышающих коэффициентов пропорционально нагрузке.

2.4. Право на установление выплаты за наличие ученой степени, почетных званий возникает в следующие сроки:

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня присвоения Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

2.5. При наступлении у работников права на установление выплаты за наличие ученой степени, почетных званий в период их пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.6. К премиальным выплатам относятся:

- премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ (сложных заданий), которая выплачивается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (сложных заданий) с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

2.7. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (тарифной ставке), так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к тарифной ставке без учета повышающих коэффициентов.

2.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора ЦДТ в пределах бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда работников ЦДТ, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

2.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.

2.10. Разработка формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников осуществляется в ЦДТ с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.11. Выплаты стимулирующего характера работникам ЦДТ устанавливаются комиссией по определению размера выплат стимулирующего характера, созданной приказом директора ЦДТ. Периодичность заседаний комиссии по определению выплат стимулирующего характера – 1 раз в месяц в срок до 10 числа каждого

месяца. Период, за который начисляются баллы, – с 10 числа предыдущего месяца по 10 число текущего месяца.

2.12. В состав комиссии входят заместители директора, председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, по одному представителю из числа педагогов дополнительного образования и педагогов-организаторов. Председателем комиссии является один из заместителей директора ЦДТ, заместителем председателя назначается один из членов комиссии, секретарем – председатель профсоюзного комитета.

2.13. Выплаты стимулирующего характера работникам ЦДТ производятся на основе начисленных баллов по критериям и показателям качества и результативности труда, разработанным по каждой должности (Приложение №1). Конкретный размер стимулирующих выплат в денежном эквиваленте работнику определяется путем умножения количества набранных им баллов на стоимость одного балла.

2.14. Оценка качества работы работников ЦДТ по критериям проводится объективно, открыто и обоснованно. Работники ЦДТ оценивают результаты своей профессиональной деятельности в соответствии с установленными критериями оценки качества и объема работы и фиксируют данные показатели в листе самооценки. Листы самооценки работников представляются на заседание комиссии заведующим отделом.

2.15. Комиссия по итогам работы представляет директору ЦДТ решение о начислении баллов стимулирующих выплат работникам ЦДТ.

2.16. Во время нахождения работника в отпуске (ежегодном основном оплачиваемом, учебном, без сохранения заработной платы) баллы не начисляются и выплаты стимулирующего характера не производятся. Во время болезни при наличии листка нетрудоспособности работнику баллы также не начисляются. Баллы за результаты, полученные до болезни (грамоты, дипломы за призовые места в конкурсах, выставках, соревнованиях и т.д.), переносятся на следующий месяц после закрытия листка нетрудоспособности.

2.17. При наличии дисциплинарного взыскания работник лишается стимулирующих выплат:

- замечания – сроком на 1 месяц,
- выговора – сроком на 3 месяца,

начиная с месяца получения дисциплинарного взыскания.

2.18. Премия по итогам работы заместителям директора, начальнику ДООЛ «Полянка», заведующим структурным подразделением (отделом, секцией), педагогическим и иным работникам ЦДТ выплачивается на основании приказа директора ЦДТ.

2.19. Критерии оценки качества выполняемой работы и результативности труда работников ЦДТ при необходимости могут корректироваться и изменяться. Предложения по изменению критериев выносятся для обсуждения на общее собрание трудового коллектива и утверждаются приказом директора ЦДТ.

2.20. Выплаты стимулирующего характера директору ЦДТ устанавливаются начальником управления образования администрации города Оренбурга с учетом показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения (Приложение 2).

2.21. Премия по итогам работы директору ЦДТ выплачивается на основании распоряжения начальника управления образования администрации города Оренбурга. Условия и критерии премирования директора ЦДТ устанавливаются в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) с директором ЦДТ (Приложение 3).

2.22. Работникам ЦДТ производятся единовременные (разовые) стимулирующие выплаты:

а) за звания:

- «Отличник народного образования» - 1000 руб.;
- «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 1000 руб.;
- «Заслуженный учитель» - 1000 руб.;
- «Образцовый коллектив» (руководителю) – 3000 руб., педагогам – 2000 руб.

б) работникам, имеющим грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – 1000 руб.;

в) за выполнение особо важных и сложных заданий, особые достижения в профессиональной деятельности;

г) по итогам летней оздоровительной компании в ДООЛ «Полянка», в том числе по итогам смены (потока);

д) в других случаях, не предусмотренных порядком установления стимулирующих выплат.

2.23. Размер премии устанавливается приказом директора ЦДТ.

2.24. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий директору ЦДТ устанавливается исходя из критериев, определяющих важность и сложность выполняемых задач.

2.25. Решение об установлении директору ЦДТ единовременной премии за выполнение особо важных заданий принимается начальником управления образования администрации города Оренбурга.

2.26. При отсутствии финансовых средств выплаты стимулирующего характера приостанавливаются либо при недостатке финансовых средств размер выплат пересматривается, за исключением стимулирующих выплат работникам, размер окладов (должностных окладов) которых менее минимального размера оплаты труда:

- заместителям директора, начальнику ДООЛ «Полянка», заведующим структурным подразделением (отделом, секцией), педагогическим и иным работникам организации – приказом директора ЦДТ;

- директору ЦДТ – распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга.

2.27. Учреждение самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера в пределах экономии фонда заработной платы ЦДТ.

III. Порядок установления доплат работникам ЦДТ

3.1. Доплаты работникам устанавливает директор ЦДТ с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников ЦДТ.

3.2. Директор ЦДТ устанавливает доплаты работникам на начало учебного года и по производственной необходимости (замещение временно отсутствующего работника, возложение дополнительных обязанностей, не обусловленных трудовым договором и должностной инструкцией) в течение года.

3.3. В ЦДТ устанавливаются следующие доплаты:

Основание для доплат	Размер доплат в % от тарифной ставки заработной платы
За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника или в счет вакантной должности:	50-100%
- заведующего отделом, заведующего секцией;	50%
- системного администратора;	50%
- специалиста по гражданской обороне;	70%
- специалиста по информационным ресурсам;	50%
- администратора баз данных;	50%
- костюмера;	60%
- электрика;	50%
- бухгалтера ДООЛ «Полянка»;	100%
- слесаря-сантехника	50%
За расширение зоны обслуживания:	80%
- организация музыкально-звукового сопровождения окружных массовых мероприятий	80%
За увеличение объема выполняемых работ:	30%-40%
- выполнение функций ответственного за безопасность жизни и здоровья обучающихся при проведении спортивных и культурно-массовых мероприятий;	30%
- техническое обслуживание и ремонт транспорта;	40%
- выполнение функций ответственного за ведение воинского учета;	30%
- ведение архива ЦДТ	40%

3.4. Директор ЦДТ с учетом мнения выборного профсоюзного органа имеет право сокращать или снимать доплату в следующих случаях:

- во время тарификации при сокращении фонда оплаты труда ЦДТ;
- в начале нового финансового года в случае сокращения финансирования;
- при сокращении фонда оплаты труда ЦДТ в течение года;
- если работник некачественно выполняет свои обязанности по должности, по которой установлена доплата, или выполняет их не в должной мере.

IV. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

4.2. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения, принятого на общем собрании трудового коллектива и утвержденного директором ЦДТ в установленном порядке.

4.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся общим собранием трудового коллектива и принимаются на его заседании.

стимулирующего характера
работникам МАУДО ЦДТ
г. Оренбурга

Показатели эффективности и результативности деятельности
директора ЦДТ

- 1) выполнение показателей муниципального задания;
- 2) оценка качества финансового менеджмента;
- 3) оценка эффективности управления персоналом;
- 4) оценка исполнительской дисциплины.

к Положению об
установлении выплат
стимулирующего характера
работникам МАУДО ЦДТ
г. Оренбурга

Условия и критерии премирования директора ЦДТ

Показатели эффективности деятельности ЦДТ, используемые при премировании директора ЦДТ:

1) показатели основной деятельности ЦДТ:

- выполнение муниципального задания;
- обеспечение комплексной безопасности пребывания обучающихся и работников ЦДТ;
- осуществление инновационной деятельности;
- обеспечение информационной открытости деятельности ЦДТ;
- реализация дополнительных платных (в том числе образовательных) услуг;
- обеспечение реализации «дорожной карты» по экономической деятельности;
- сохранность контингента обучающихся;
- соответствие деятельности ЦДТ нормам и требованиям действующего законодательства;
- состояние материально-технической базы ЦДТ;
- реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних;
- реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;

2) показатели, характеризующие финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину ЦДТ:

- своевременность представления отчетов о результатах деятельности ЦДТ;
- целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;
- снижение (отсутствие) необоснованной кредиторской задолженности;
- целевое и эффективное использование внебюджетных средств;
- оценка качества финансового менеджмента;
- достижение средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений в соответствии с «дорожной картой» по экономической деятельности;

3) показатели деятельности ЦДТ, направленные на работу с персоналом:

- оценка эффективности работы с персоналом ЦДТ;
- укомплектованность ЦДТ работниками;
- отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе и жалоб от родителей обучающихся;

- соблюдение сроков повышения квалификации работников ЦДТ.

Критерии, используемые при выплате единовременной премии директора ЦДТ

Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается директору ЦДТ и выплачивается исходя из следующих критериев:

1) выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

2) проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений управления образования администрации города Оренбурга;

3) внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижений высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

4) проведение мероприятий, направленных на получение дохода от иной приносящей доход деятельности ЦДТ;

5) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа ЦДТ.

стимулирующего характера
 работникам МАУДО ЦДТ
 г. Оренбурга

1. Показатели и критерии эффективности концертмейстера:

Критерии	Целевые индикаторы, единицы измерения	
	Показатели критериев	баллы
ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: УСПЕШНОСТЬ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ		
Качество освоения программ	Подготовка призеров и победителей выставок, конкурсов, фестивалей по результатам освоения дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы	<i>международный, российский уровень – за каждую единицу 1 балл</i> <i>региональный уровень - за каждую единицу 1 балл</i> <i>муниципальный уровень – за каждую единицу 1 балл</i>
ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ		
Позитивные результаты воспитательной деятельности и педагога	зафиксированное участие (количество мероприятий) творческих объединений в жизни социума (участие в мероприятиях, в благотворительных акциях, выставках, концертах, волонтерство и др.)	<i>международный, российский уровень – 3 балла</i> <i>региональный уровень – 2 балла</i> <i>муниципальный уровень – 1 балл</i>
	зафиксированное участие творческого объединения в жизни ОО (участие в проведении досуговых мероприятий, спортивных соревнований, концертов, дней здоровья, туристических слетов, проведение праздников, конкурсов и др.)	<i>участие – 1 балл</i>
	организация благотворительных акций, мероприятий	5 баллов
	работа в каникулярное время: - в лагерях (на площадках) дневного пребывания:	<i>в должности начальника - 7 баллов</i> <i>в должности педагога- 5</i>

	<p>- в трудовых лагерях:</p> <p>- в ДООЛ «Полянка»:</p>	<p>баллов</p> <p>7 баллов</p> <p><i>в должности педагога - 10 баллов</i></p> <p><i>в должности учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала- 5 баллов</i></p>
ПОЛОЖИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА		
Удовлетворенность социума, заказчиков образовательной услуги деятельностью педагога	наличие наград (отраслевые грамоты и благодарности):	<p><i>российский уровень -10 баллов</i></p> <p><i>региональный уровень - 9 баллов</i></p> <p><i>муниципальный уровень - 8 баллов</i></p> <p><i>учрежденческий уровень - 5 баллов</i></p>
	грамоты, дипломы, благодарности, благодарственные письма	3 балла
СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В СООТВЕТСТВИИ С СОЦИАЛЬНЫМ ЗАКАЗОМ		
Инновационная деятельность		
Наличие программы индивидуального профессионального развития	зафиксированная результативность работы по самообразованию (оформленная методическая продукция, проведение занятия либо мероприятия, связанного с темой самообразования)	2 балла
	транслирование опыта (конференции, ГМО, обучающие семинары, мастер-классы, открытые занятия и др.)	<p><i>российский уровень – 7 баллов</i></p> <p><i>региональный уровень – 6 баллов</i></p> <p><i>муниципальный уровень – 5 баллов</i></p>
	участие в конкурсах методической продукции, организованных органами управления различных отраслей:	<p><i>российский уровень – 8 баллов</i></p> <p><i>региональный уровень – 7 баллов</i></p> <p><i>муниципальный уровень – 6 баллов</i></p>

		<i>учрежденческий уровень – 5 баллов</i>
	участие в коммерческих конкурсах методической продукции (кроме информационно-методической продукции: глоссарии, Положения; прикладной продукции: портфолио, конспект занятия, презентация к занятию)	1 балл, но не более 2-х
	обучение на курсах повышения квалификации по профилю работы, в т.ч. дистанционных	72 ч. – 6 баллов 108 ч. – 8 баллов 144 ч. – 10 баллов
	посещение профильных очных семинаров	2 балла
	зафиксированное наставничество	5 баллов
	участие в инновационной, проектной и научно-исследовательской деятельности, ведение экспериментальной работы и др.	<i>на уровне разработки - 5 баллов</i> <i>на уровне системной реализации - 10 баллов</i>
Создание элементов образовательной инфраструктуры	развитие системы дидактической и методической базы учебного кабинета, создание учебно-методического комплекта	<i>1 документально подтвержденная единица – 3 балла.</i>
	восстановительные работы в ДООЛ «Полянка»	36 часов – 5 баллов более 36 часов – 10 баллов
	ремонтные работы по подготовке к новому учебному году	5 баллов
	пополнение внебюджетного фонда	<i>за счет добровольных родительских пожертвований - 5 баллов</i> <i>за счет спонсоров - 10 баллов</i>
Трудовая и исполнительская дисциплина	своевременность и качество составления образовательных программ, подготовки отчетов о реализации программ;	<i>отсутствие замечаний – 1 балл.</i>
	своевременное и качественное (отсутствие замечаний) ведение педагогической, учебной документации	
	работа во время ежегодного отпуска по производственной необходимости	<i>отзыв из ежегодного отпуска до 3-х дней включительно - 5 баллов</i> <i>отзыв из ежегодного отпуска свыше 3-х дней -</i>

		10 баллов
	исполнение обязанностей сверх должностной инструкции	<i>по поручению администрации -10 баллов</i> <i>не по профилю работы - 10 баллов</i>
ПОВЫШЕНИЕ ОТКРЫТОСТИ ОО		
Представлен ие опыта ОО и собственног о профессиона льного опыта на различных уровнях	результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах: - очные конкурсы (1-2-3 место)	<i>российский, региональный уровень – 10 баллов</i> <i>муниципальный уровень – 9-8-7 баллов</i> <i>учрежденческий уровень – 6-5-4 балла</i> <i>российский, региональный уровень – 7-6-5 баллов</i> <i>муниципальный уровень – 6-5-4 баллов</i>
	результативное участие в Грантах	<i>российский уровень – 10 баллов</i> <i>региональный уровень – 9 баллов</i> <i>муниципальный уровень – 8 баллов</i>
	результативное зафиксированное участие в ГМО, конференциях, форумах и др.).	<i>российский уровень – 6 баллов</i> <i>региональный уровень – 5 баллов</i> <i>муниципальный уровень – 4 балла</i>
	проведение открытых занятий, мастер-классов и др. (кроме аттестации)	<i>региональный уровень – 8 баллов</i> <i>муниципальный уровень – 7 баллов</i>
	наличие публикаций (фиксированное) в научных и методических журналах и сборниках, в том числе на электронных ресурсах, принадлежащих органам управления различных отраслей или при	<i>российский уровень – 7 баллов</i> <i>региональный уровень – 6</i>

	их поддержке	баллов <i>муниципальный уровень – 5 баллов</i>
	наличие функционирующего обновляемого персонального сайта (блога, страницы на официальном сайте ОО), раскрывающего инновационный опыт работы педагога	<i>сайт успешно функционирует, обновляется не реже 1 раза в неделю – 5 баллов</i> <i>сайт обновляется реже 1 раза в неделю – 3 балла</i>
	содействие размещению материалов по направлению своей деятельности на сайте ЦДТ и в социальных сетях ЦДТ	<i>фотоотчет с описанием более 5 единиц в месяц – 1 балл</i> <i>смонтированный видеоматериал (тематический или по профилю работы объемом не менее 1 минуты) за каждый ролик – 3 балла, но не более 3-х роликов</i>
	экспертно-аналитическая деятельность, участие в работе жюри разного уровня	<i>международный, российский уровень (по линии органов управления образования) – 3 балла</i> <i>региональный уровень – 5 баллов</i> <i>муниципальный уровень – 4 балла</i> <i>учрежденческий уровень – 3 балла</i> <i>предварительный просмотр работ – 3 балла</i>
Итого:		

2. Показатели и критерии эффективности деятельности методиста:

Критерии	Целевые индикаторы, единицы измерения	
	Показатели критериев	баллы

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: УСПЕШНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ МЕТОДИСТА

<p>Организац ионно- педагогиче ское сопровожд ение методическ ой деятельнос ти педагогов</p>	<p>методическое сопровождение участия педагогов в получении Грантов, званий, наград, премий;</p> <p>методическое сопровождение участия педагогов в профессиональных и творческих конкурсах</p>	<p>5 баллов за каждого</p> <p>очное мероприятие:</p> <p><i>российский уровень – 10 баллов</i></p> <p><i>региональный уровень - 7 баллов</i></p> <p><i>муниципальный уровень - 5 баллов</i></p> <p><i>учрежденческий уровень – 3 балла</i></p> <p>заочное мероприятие при поддержке органов управления образования:</p> <p><i>российский уровень – 7 баллов</i></p> <p><i>региональный уровень - 5 баллов</i></p> <p><i>муниципальный уровень - 3 балла</i></p>
--	--	--

ПОЛОЖИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕТОДИСТА

<p>Удовлетво ренность социума, заказчиков образовате льной услуги деятельнос тью педагога</p>	<p>результаты анкетирования, опроса общественного мнения, рейтинги и др.</p>	<p><i>при наличии 2/3 зафиксированных позитивных отзывов от общего количества респондентов – 5 баллов</i></p>
	<p>зафиксированное участие (количество мероприятий) методиста в жизни социума (участие в мероприятиях, в благотворительных акциях, выставках, концертах, волонтерство и др.)</p>	<p><i>международный, российский уровень – 4 балла</i></p> <p><i>региональный уровень – 3 балла</i></p> <p><i>муниципальный уровень – 2 балла</i></p> <p>всего не более 2-х мероприятий (любого уровня)</p>
	<p>зафиксированное участие методиста в жизни ОО (участие в проведении досуговых мероприятий, концертов, спортивных соревнований, дней здоровья, туристических слетов, проведение</p>	<p><i>диплом – 2 балла</i></p> <p><i>участие – 1 балл</i></p>

	праздников, конкурсов и др.)	
	организация благотворительных акций, мероприятий	5 баллов
	наличие наград (отраслевые грамоты и благодарности)	<p><i>российский уровень – 10 баллов</i></p> <p><i>региональный уровень – 9 баллов</i></p> <p><i>муниципальный уровень – 8 баллов</i></p> <p><i>учрежденческий уровень - 5</i></p>
	грамоты, дипломы, благодарности, благодарственные письма	3
Работа в каникулярное время	<ul style="list-style-type: none"> - в лагерях (на площадках) дневного пребывания: - в трудовых лагерях - в ДООЛ «Полянка»: 	<p><i>в должности начальника - 7 баллов</i></p> <p><i>в должности педагога- 5 баллов</i></p> <p><i>7 баллов</i></p> <p><i>в должности педагога - 10 баллов</i></p> <p><i>в должности учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала- 5 баллов</i></p>
СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В СООТВЕТСТВИИ С СОЦИАЛЬНЫМ ЗАКАЗОМ		
Участие в разработке и реализации Программы деятельности ОО; организации	участие в разработке программных материалов ЦДТ	5 баллов
	разработка программ и инструментария для изучения рынка услуг ДО детей; изучение рынка услуг дополнительного образования детей и взрослых;	5 баллов
	проведение первичной обработки результатов исследования; участие в инновационной, проектной, научно-исследовательской деятельности, ведение	5 баллов
		<i>на уровне разработки – 5</i>

проведение исследований рынка услуг ДО	экспериментальной работы	баллов <i>на уровне реализации – 10 баллов</i>
Создание условий для выстраивания индивидуальной траектории обучения и воспитания обучающихся	методическое сопровождение разработки индивидуальных образовательных маршрутов для детей с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, одаренные дети и др.)	2 балла за каждый
	зафиксированное методическое сопровождение организации работы педагогов с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, работа с детьми из социально неблагополучных семей и др.	2 балла за каждую реализованную форму
Наличие программы индивидуального профессионального развития	зафиксированная результативность работы по самообразованию (оформленная методическая продукция, проведение мероприятия, связанного с темой самообразования)	2 балла
	транслирование опыта (конференции, ГМО, обучающие семинары, мастер-классы, открытые занятия и др.)	<i>российский уровень – 7 баллов региональный уровень – 6 баллов муниципальный уровень – 5 баллов</i>
	участие в конкурсах методической продукции, организованных органами управления различных отраслей	<i>международный, российский уровень – 8 баллов региональный уровень – 7 баллов муниципальный уровень – 6 баллов учрежденческий уровень – 5 баллов</i>
	коммерческие конкурсы методической продукции (кроме информационно-методической продукции: глоссарии, положения; прикладной продукции: портфолио, конспект занятия, презентация к занятию)	1 балл, но не более 2-х
	обучение на курсах повышения квалификации по профилю работы, в т.ч. дистанционных (1 раз в 3 года)	72 ч. – 6 баллов 108 ч. – 8 баллов

		144 ч. – 10 баллов
	профильные очные семинары	2 балла
	зафиксированное наставничество	5 баллов
Создание элементов образовательной инфраструктуры	ведение (обновление за отчетный период) баз данных методического обеспечения по различным направлениям деятельности; подготовка экспресс-информации	2 балла 1 балл за каждую единицу
	пополнение внебюджетного фонда	за счет добровольных родительских пожертвований - 5 баллов за счет спонсоров - 10 баллов
Трудовая и исполнительская дисциплина	своевременность и качество составления планов работы, подготовки отчетов о реализации планов, своевременное и качественное (отсутствие замечаний) ведение методической документации	отсутствие замечаний – 1 балл
	работа во время ежегодного отпуска по производственной необходимости	отзыв из ежегодного отпуска до 3-х дней включительно - 5 баллов отзыв из ежегодного отпуска свыше 3-х дней - 10 баллов
	исполнение обязанностей сверх должностной инструкции	по поручению администрации - 10 баллов не по профилю работы - 10 баллов
	организационное обеспечение проведения мероприятий (конкурсов профмастерства, стажерских площадок)	1 балл
ПОВЫШЕНИЕ ОТКРЫТОСТИ ОО		
Представление опыта ОО и собственного профессионального опыта на	результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах: - очные конкурсы (1-2-3 место) -заочные конкурсы при поддержке органов управления образования	российский, региональный уровень – 10 баллов муниципальный уровень – 9-8-7 баллов учрежденческий уровень – 6-5-4 балла

различных уровнях		<p><i>российский, региональный уровень – 7-6-5 баллов</i></p> <p><i>учрежденческий уровень – 6-5-4 баллов</i></p>
	результативное участие в Грантах	<p><i>российский уровень – 10 баллов</i></p> <p><i>региональный уровень – 9 баллов</i></p> <p><i>учрежденческий уровень – 8 баллов</i></p>
	руководство ГМО, другими профессиональными группами (на уровне города, области)	6 баллов
	наличие публикаций (фиксированное) в научных и методических журналах и сборниках, в том числе на электронных ресурсах, принадлежащих органам управления различных отраслей или при их поддержке	<p><i>российский уровень – 7 баллов</i></p> <p><i>региональный уровень – 6 баллов</i></p> <p><i>муниципальный уровень – 5 баллов</i></p>
	наличие функционирующего обновляемого персонального сайта (блога, страницы на официальном сайте ОО), раскрывающего инновационный опыт работы педагога	<p><i>сайт успешно функционирует, обновляется не реже 1 раза в неделю – 5 баллов</i></p> <p><i>сайт обновляется реже 1 раза в неделю – 3 балла</i></p>
	содействие размещению материалов по направлению своей деятельности на сайте ЦДТ и в социальных сетях ЦДТ	<p><i>фотоотчет с описанием более 5 в месяц – 1 балл</i></p> <p><i>смонтированный видеоматериал (тематический или по профилю работы объемом не менее 1 минуты) за каждый ролик – 3 балла, но не более 3-х роликов</i></p>
	экспертно-аналитическая деятельность участие в работе жюри разного уровня	<p><i>международный, российский уровень (по линии органов управления образования) – 3 балла</i></p> <p><i>региональный уровень – 5</i></p>

		баллов <i>муниципальный уровень – 4 балла</i> <i>учрежденческий уровень – 3 балла</i> <i>предварительный просмотр работ – 3 балла</i>
	проявление высокого профессионализма и оперативности при инспектировании ЦДТ (по факту)	5 баллов
Итого:		

3. Показатели и критерии эффективности педагога дополнительного образования:

Критерии	Целевые индикаторы, единицы измерения	
	Показатели критериев	баллы
ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: УСПЕШНОСТЬ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ		
Качество освоения программ	подготовка призеров и победителей выставок, конкурсов, фестивалей по результатам освоения дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы	<p>очные конкурсы, организованные органами управления различных отраслей (образования, культуры, соцразвития, др.) или при их поддержке (1-2-3 место, за гран-при +1 балл):</p> <p><i>международный</i> – 9-8-7 баллов</p> <p><i>российский уровень</i> – 8-7-6 баллов</p> <p><i>региональный</i> - 7-6-5 баллов</p> <p><i>городской</i> – 6-5-4 балла</p> <p><i>участие</i> – 3 балла</p> <p>заочные конкурсы, организованные органами управления различных отраслей (образования, культуры, соцразвития, др) или при их поддержке (1-2-3 место, за гран-при +1 балл):</p> <p><i>международный, российский уровень</i> – 5-4-3 баллов</p> <p><i>региональный</i> - 4-3-2 баллов</p> <p><i>муниципальный</i> – 3-2-1 баллов</p> <p><i>участие</i> – 1 балл</p> <p>очные коммерческие конкурсы (1-2-3 место, за гран-при +1 балл):</p>

		<p><i>международный уровень – 7-6-5 баллов</i></p> <p><i>российский уровень – 6-5-4 баллов</i></p> <p><i>региональный - 5-4-3 баллов</i></p> <p><i>муниципальный уровень – 4-3-2 балла</i></p> <p>дистанционные конкурсы (призовые места):</p> <p><i>международный, российский уровень – за каждую единицу 1 балл, но не более 2 баллов</i></p> <p><i>региональный уровень - за каждую единицу 1 балл, но не более 2 баллов</i></p> <p><i>муниципальный уровень – за каждую единицу 1 балл, но не более 2 баллов</i></p>
		очные конкурсы, участие в которых требует выезда за пределы города, - 5 баллов.
ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ		
Позитивные результаты воспитательной деятельности педагога	зафиксированное участие (количество мероприятий) творческих объединений в жизни социума (участие в мероприятиях, в благотворительных акциях, выставках, концертах, волонтерство и др.)	<p><i>международный, российский уровень – 4 балла</i></p> <p><i>региональный уровень – 3 балла</i></p> <p><i>муниципальный уровень – 2 балла</i></p>
	зафиксированное участие творческого объединения в жизни ОО (участие в проведении досуговых мероприятий, концертов, спортивных соревнований, дней здоровья, туристических слетов, проведение праздников, конкурсов и др.)	<p><i>диплом – 2 балла</i></p> <p><i>участие – 1 балл</i></p>
	организация благотворительных акций, мероприятий	5 баллов
	работа в каникулярное время:	

	<p>- в лагерях (на площадках) дневного пребывания:</p> <p>- в трудовых лагерях:</p> <p>- в ДООЛ «Полянка»:</p>	<p><i>в должности начальника - 7 баллов</i></p> <p><i>в должности педагога- 5 баллов</i></p> <p><i>7 баллов</i></p> <p><i>в должности педагога - 10 баллов</i></p> <p><i>в должности учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала- 5 баллов</i></p>
ПОЛОЖИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА		
Сохранность контингента в течение года	доля обучающихся, переведенных на следующие года обучения (считается единоразово на начало учебного года суммарно по всем годам обучения)	<i>при 90%-100% сохранности контингента - 3 балла</i>
	доля обучающихся, завершивших текущий год обучения по программе (сохранность контингента обучающихся в течение учебного года, считается единоразово по итогам года с учетом среднего показателя по годам обучения)	<i>при 95%-100% сохранности контингента - 3 балла</i>
Удовлетворенность социума, заказчиков в образовательной услуги деятельностью педагога	наличие наград (отраслевые грамоты и благодарности)	<p><i>российский уровень -10 баллов</i></p> <p><i>региональный уровень - 9 баллов</i></p> <p><i>муниципальный уровень - 8 баллов</i></p> <p><i>учрежденческий уровень - 5 баллов</i></p>
	грамоты, дипломы, благодарности, благодарственные письма	3 балла
СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В СООТВЕТСТВИИ С СОЦИАЛЬНЫМ ЗАКАЗОМ Инновационная деятельность		

Обновление содержания программ, внедрение современных образовательных технологий в процесс обучения	реализация социально значимых программ и проектов	<i>российский уровень – 8 баллов</i> <i>региональный уровень – 7 баллов</i> <i>муниципальный уровень – 6 баллов</i> <i>учрежденческий уровень – 5 баллов</i>
	социальное партнерство при реализации ДООП	3 балла
Создание условий для выстраивания индивидуальной траектории обучения и воспитания обучающихся	выявление и развитие одаренных детей, наличие системы организации работы с ними по индивидуальному маршруту	3 балла
	вовлечение в реализацию ДООП детей-инвалидов, детей с ОВЗ при наличии подтверждающих документов	1 балл (за каждого ребенка)
	вовлечение детей, состоящих на различных видах учета, зафиксированных документально, наличие системы работы с ними	1 балл (за каждого ребенка)
	результат профориентационной работы (поступление учащихся в СУЗы, ВУЗы по профилю ТО)	5 баллов (за каждого ребенка, единоразово в начале учебного года)
Наличие программы индивидуального профессионального развития	зафиксированная результативность работы по самообразованию (оформленная методическая продукция, проведение занятия либо мероприятия, связанного с темой самообразования)	2 балла
	транслирование опыта (конференции, ГМО, обучающие семинары, мастер-классы, открытые занятия и др.)	<i>российский уровень – 7 баллов</i> <i>региональный уровень – 6 баллов</i> <i>муниципальный уровень – 5 баллов</i>
	участие в конкурсах методической продукции, организованных органами управления различных отраслей	<i>международный, российский уровень – 8 баллов</i> <i>региональный уровень – 7 баллов</i> <i>муниципальный уровень – 6</i>

		баллов <i>учрежденческий уровень – 5 баллов</i>
	коммерческие конкурсы методической продукции (кроме информационно-методической продукции: глоссарии, Положения; прикладной продукции: портфолио, конспект занятия, презентация к занятию)	1 балл, но не более 2-х
	обучение на курсах повышения квалификации по профилю работы, в т.ч. дистанционных (1 раз в 3 года)	72 ч. – 6 баллов 108 ч. – 8 баллов 144 ч. – 10 баллов
	посещение профильных очных семинаров	2 балла
	зафиксированное наставничество	5 баллов
	участие в инновационной, проектной и научно-исследовательской деятельности, ведение экспериментальной работы и др.	<i>на уровне разработки - 5 баллов</i> <i>на уровне системной реализации - 10 баллов</i>
Создание элементов образовательной инфраструктуры	развитие системы дидактической и методической базы учебного кабинета, создание учебно-методического комплекта	<i>1 документально подтвержденная единица – 3 балла</i>
	восстановительные работы в ДООЛ «Полянка»	36 часов – 5 баллов более 36 часов – 10 баллов
	ремонтные работы по подготовке к новому учебному году	5 баллов
	пополнение внебюджетного фонда	<i>за счет добровольных родительских пожертвований - 5 баллов</i> <i>за счет спонсоров - 10 баллов</i>
Трудовая и исполнительская дисциплина	своевременность и качество составления образовательных программ, подготовки отчетов о реализации программ;	<i>отсутствие замечаний – 1 балл</i>
	своевременное и качественное (отсутствие замечаний) ведение педагогической, учебной документации	
	работа во время ежегодного отпуска по производственной необходимости	<i>отзыв из ежегодного отпуска до 3-х дней включительно - 5 баллов</i>

		<i>отзыв из ежегодного отпуска свыше 3-х дней - 10 баллов</i>
	исполнение обязанностей сверх должностной инструкции	<i>по поручению администрации - 10 баллов не по профилю работы - 10 баллов</i>
ПОВЫШЕНИЕ ОТКРЫТОСТИ ОО		
Представление опыта ОО и собственного профессионального опыта на различных уровнях	результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах: - очные конкурсы (1-2-3 место) - заочные конкурсы при поддержке органов управления образования	<i>российский, региональный уровень – 10 баллов муниципальный уровень – 9-8-7 баллов учрежденческий уровень – 6-5-4 балла российский, региональный уровень – 7-6-5 баллов муниципальный уровень – 6-5-4 баллов</i>
	руководство ГМО, другими профессиональными группами (на уровне города, области)	<i>6 баллов</i>
	результативное участие в Грантах	<i>российский уровень – 10 баллов региональный уровень – 9 баллов муниципальный уровень – 8 баллов</i>
	наличие публикаций (фиксированное) в научных и методических журналах и сборниках, в том числе на электронных ресурсах, организованных органами управления различных отраслей или при их поддержке	<i>российский уровень – 7 баллов региональный уровень – 6 баллов муниципальный уровень – 5 баллов</i>

	<p>наличие функционирующего обновляемого персонального сайта (блога, страницы на официальном сайте ОО), раскрывающего инновационный опыт работы педагога</p> <p>стабильное функционирование страницы в соцсетях</p>	<p><i>сайт успешно функционирует,</i></p> <p><i>обновляется не реже 1 раза в неделю – 5 баллов</i></p> <p><i>сайт обновляется реже 1 раза в неделю – 3 балла</i></p> <p><i>обновляется не реже 2 раз в неделю – 2 балла</i></p>
	<p>содействие размещению материалов по направлению своей деятельности на сайте ЦДТ и в социальных сетях ЦДТ</p>	<p><i>фотоотчет с сопроводительным текстом более 5 раз в месяц – 1 балл</i></p> <p><i>смонтированный видеоматериал (тематический или по профилю работы объемом не менее 1 минуты за каждый ролик – 3 балла, но не более 3-х роликов</i></p>
	<p>экспертно-аналитическая деятельность, участие в работе жюри разного уровня</p>	<p><i>международный, российский уровень (по линии органов управления образования) – 3 балла</i></p> <p><i>региональный уровень – 5 баллов</i></p> <p><i>муниципальный уровень – 4 балла</i></p> <p><i>учрежденческий уровень – 3 балла</i></p> <p><i>предварительный просмотр работ – 3 балла</i></p>
	<p>проявление высокого профессионализма и оперативности при инспектировании ЦДТ (по факту)</p>	<p><i>5 баллов</i></p>
<p>Итого:</p>		

4. Показатели и критерии эффективности педагога-организатора:

Критерии	Целевые индикаторы, единицы измерения	
	Показатели критериев	баллы
ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: УСПЕШНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПЕДАГОГА-ОРГАНИЗАТОРА		
Организация и проведение массовых досуговых мероприятий	доля проводимых мероприятий (учитывается количественная динамика и уровень проведенных мероприятий)	муниципальный уровень (за каждое мероприятие) – 5 баллов ЦДТ (более 10 мероприятий в неделю) – 5 баллов
Удовлетворенность социума, заказчиков образовательной услуги деятельностью педагога	результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги и др.	при наличии 2/3 зафиксированных позитивных отзывов (комментариев) на сайте (в соцсетях) ЦДТ о проведенных мероприятиях от общего количества респондентов – 5 баллов
	наличие наград (отраслевые грамоты и благодарности)	российский уровень - 10 баллов региональный уровень - 9 баллов муниципальный уровень - 8 баллов учрежденческий уровень - 5 баллов
	грамоты, дипломы, благодарности, благодарственные письма	3 баллов
Работа в каникулярное время	в лагерях (на площадках) дневного пребывания: в трудовых лагерях: в ДООЛ «Полянка»:	в должности начальника - 7 баллов в должности педагога- 5 баллов

		<p>7 баллов</p> <p><i>в должности педагога - 10 баллов</i></p> <p><i>в должности учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала- 5 баллов</i></p>
<p>СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В СООТВЕТСТВИИ С СОЦИАЛЬНЫМ ЗАКАЗОМ</p>		
<p>Иновационная деятельность</p>	<p>использование инновационных форм в организации досуговой работы</p>	<p><i>на уровне разработки – 5 баллов</i></p> <p><i>на уровне реализации – 10 баллов</i></p>
<p>Создание условий для выстраивания индивидуальной траектории обучения и воспитания обучающихся</p>	<p>подготовка призеров и победителей выставок, конкурсов, фестивалей из числа актива детей педагога-организатора</p>	<p>очные конкурсы, организованные органами управления различных отраслей (образования, культуры, соцразвития, др) или при их поддержке (1-2-3 место, за гран-при +1 балл):</p> <p><i>международный уровень – 9-8-7 баллов</i></p> <p><i>российский уровень – 8-7-6 баллов</i></p> <p><i>региональный уровень - 7-6-5 баллов</i></p> <p><i>муниципальный уровень – 6-5-4 балла</i></p> <p><i>участие – 3 балла</i></p> <p>заочные конкурсы,</p>

		<p>организованные органами управления различных отраслей (образования, культуры, соцразвития, др) <u>или при их поддержке</u> (1-2-3 место, за гран-при +1 балл):</p> <p><i>международный, российский уровень – 5-4-3 баллов</i></p> <p><i>региональный уровень - 4-3-2 баллов</i></p> <p><i>муниципальный – 3-2-1 баллов</i></p> <p><i>участие – 1 балл</i></p> <p>очные коммерческие конкурсы (1-2-3 место, за гран-при +1 балл):</p> <p><i>международный уровень – 7-6-5 баллов</i></p> <p><i>российский уровень – 6-5-4 баллов</i></p> <p><i>региональный уровень - 5-4-3 баллов</i></p> <p><i>муниципальный уровень – 4-3-2 балла</i></p> <p>заочные (дистанционные) конкурсы (призовые места):</p> <p><i>международные, российские – за каждую единицу 1 балл, но не более 2 баллов</i></p> <p><i>региональный уровень - за каждую единицу 1 балл, но не более 2 баллов</i></p> <p><i>муниципальный уровень –</i></p>
--	--	--

		за каждую единицу 1 балл, но не более 2 баллов
		очные конкурсы, участие в которых требует выезда за пределы города - 5 баллов.
	организация благотворительных акций, мероприятий	5 баллов
	организация досуговых мероприятий по профориентации	5 баллов
Наличие программы индивидуального профессионального развития	зафиксированная результативность работы по самообразованию (оформленная методическая продукция, проведение занятия либо мероприятия, связанного с темой самообразования)	2 балла
	транслирование опыта (конференции, ГМО, обучающие семинары, мастер-классы, открытые занятия и др.)	<i>российский уровень – 7 баллов</i> <i>региональный уровень – 6 баллов</i> <i>муниципальный уровень – 5 баллов</i>
	участие в конкурсах методической продукции: - конкурсы, организованные органами управления различных отраслей	<i>международный, российский уровень – 8 баллов</i> <i>региональный уровень – 7 баллов</i> <i>муниципальный уровень – 6 баллов</i> <i>учрежденческий уровень – 5 баллов</i>
	коммерческие конкурсы методической продукции (кроме информационно-методической продукции: глоссарии, положения; прикладной продукции: портфолио, конспект занятия, презентация к занятию)	1 балл, но не более 2-х
	обучение на курсах повышения квалификации по профилю работы, в т.ч. дистанционных (1 раз в 3 года)	72 ч. – 6 баллов 108 ч. – 8 баллов 144 ч. – 10 баллов
	посещение профильных очных семинаров	2 балла

	зафиксированное наставничество	5 баллов
Создание элементов образовательной инфраструктуры	обновление и улучшение реквизитной и материально-технической базы проведения мероприятий (обновление реквизита, привлечение спонсоров для улучшения базы)	1 комплект – 3 балла
	восстановительные работы в ДООЛ «Полянка»	36 часов – 5 баллов более 36 часов – 10 баллов
	ремонтные работы по подготовке к новому учебному году	5 баллов
	пополнение внебюджетного фонда	за счет добровольных родительских пожертвований - 5 баллов за счет спонсоров - 10 баллов
Трудовая и исполнительская дисциплина	своевременность и качество составления программ деятельности, подготовки отчетов о реализации программ своевременное и качественное (отсутствие замечаний) ведение педагогической документации (журнал, план-мероприятий)	отсутствие замечаний – 1 балл
	работа во время ежегодного отпуска по производственной необходимости	отзыв из ежегодного отпуска до 3-х дней включительно - 5 баллов отзыв из ежегодного отпуска свыше 3-х дней - 10 баллов
	исполнение обязанностей сверх должностной инструкции	по поручению администрации -10 баллов не по профилю работы - 10 баллов
ПОВЫШЕНИЕ ОТКРЫТОСТИ ОО		

Представлен ие опыта ОО и собственног о профессиона льного опыта на различных уровнях	<p>результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах:</p> <p>- очные конкурсы (1-2-3 место)</p> <p>- заочные конкурсы при поддержке органов управления образования</p>	<p><i>российский, региональный уровень – 10 баллов</i></p> <p><i>муниципальный уровень – 9-8-7 баллов</i></p> <p><i>учрежденческий уровень – 6-5-4 балла</i></p> <p><i>российский, региональный уровень – 7-6-5 баллов</i></p> <p><i>муниципальный уровень – 6-5-4 баллов</i></p>
	руководство ГМО, другими профессиональными группами (на уровне города, области)	6 баллов
	результативное участие в Грантах	<p><i>российский уровень – 10 баллов</i></p> <p><i>региональный уровень – 9 баллов</i></p> <p><i>муниципальный уровень – 8 баллов</i></p>
	наличие публикаций (фиксированное) в научных и методических журналах и сборниках, в том числе на электронных ресурсах, принадлежащих органам управления различных отраслей или при их поддержке	<p><i>российский уровень – 7 баллов</i></p> <p><i>региональный уровень – 6 баллов</i></p> <p><i>муниципальный уровень – 5 баллов</i></p>
	<p>наличие функционирующего обновляемого персонального сайта (блога, страницы на официальном сайте ОО), раскрывающего инновационный опыт работы педагога</p> <p>стабильное функционирование страницы в соцсетях</p>	<p><i>сайт успешно функционирует,</i></p> <p><i>обновляется не реже 1 раза в неделю – 5 баллов</i></p> <p><i>сайт обновляется реже 1 раза в неделю – 3 балла</i></p> <p><i>обновляется не реже 2 раз в неделю – 2 балла</i></p>
содействие размещению материалов по направлению своей деятельности на сайте ЦДТ		

	и в социальных сетях ЦДТ смонтированный видеоматериал (тематический или по профилю работы объемом не менее 1 минуты)	<i>фотоотчет с сопроводительным текстом более 5 раз в месяц – 1 балл</i> <i>смонтированный видеоматериал (тематический или по профилю работы объемом не менее 1 минуты) за каждый ролик – 3 балла, но не более 3-х роликов</i>
	экспертно-аналитическая деятельность участие в работе жюри разного уровня	<i>международный, российский уровень (по линии органов управления образования) – 3 балла</i> <i>региональный уровень – 5 баллов</i> <i>региональный уровень – 4 балла</i> <i>учрежденческий уровень – 3 балла</i> <i>предварительный просмотр работ – 3 балла</i>
	проявление высокого профессионализма и оперативности при инспектировании ЦДТ (по факту)	5 баллов
Итого:		

5. Показатели и критерии эффективности деятельности педагога-психолога:

Критерии	Целевые индикаторы, единицы измерения	
	Показатели критериев	баллы

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: УСПЕШНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

Организац ия психолого- педагогиче ского сопровожд ения деятельнос ти педагогов	психолого-педагогическое сопровождение участия педагогов в получении Грантов, званий, наград, премий;	5 баллов за каждого
	психолого-педагогическое сопровождение участия педагогов в профессиональных и творческих конкурсах	очное мероприятие: <i>российский уровень – 10 баллов</i> <i>региональный уровень - 7 баллов</i> <i>муниципальный уровень - 5 баллов</i> <i>учрежденческий уровень – 3 балла</i> заочное мероприятие: <i>российский уровень – 7 баллов</i> <i>региональный уровень - 5 баллов</i> <i>муниципальный уровень - 3 балла</i>

ПОЛОЖИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

Удовлетво ренность социума, заказчиков образовате льной услуги деятельнос тью педагога	результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги и др.	<i>при наличии 2/3 зафиксированных позитивных отзывов от общего количества респондентов – 5 баллов</i>
	зафиксированное участие (количество мероприятий) методиста в жизни социума (участие в мероприятиях, в благотворительных акциях, выставках, концертах, волонтерство и др.)	<i>международный, российский уровень – 4 балла</i> <i>региональный уровень – 3 балла</i> <i>муниципальный уровень – 2 балла</i> всего не более 2-х мероприятий (любого уровня)
	зафиксированное участие методиста в жизни ОО (участие в проведении досуговых мероприятий, концертов, спортивных соревнований, дней здоровья, туристических слетов, проведение	<i>диплом – 2 балла</i> <i>участие – 1 балл</i>

	праздников, конкурсов и др.)	
	организация благотворительных акций, мероприятий	5 баллов
	наличие наград, грамот, благодарностей (отраслевые грамоты и благодарности)	<p><i>российский уровень – 10 баллов</i></p> <p><i>региональный уровень – 9 баллов</i></p> <p><i>муниципальный уровень – 8 баллов</i></p> <p><i>учрежденческий уровень – 5 баллов</i></p>
	грамоты, дипломы, благодарности, благодарственные письма	3 балла
Работа в каникулярное время	<p>в лагерях (на площадках) дневного пребывания:</p> <p>в трудовых лагерях</p> <p>в ДООЛ «Полянка»:</p>	<p><i>в должности начальника - 7 баллов</i></p> <p><i>в должности педагога- 5 баллов</i></p> <p><i>7 баллов</i></p> <p><i>в должности педагога - 10 баллов</i></p> <p><i>в должности учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала- 5 баллов</i></p>
СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В СООТВЕТСТВИИ С СОЦИАЛЬНЫМ ЗАКАЗОМ		

Участие в разработке и реализации Программы деятельности ОО; организаци я и проведение исследований рынка услуг ДО	участие в разработке программных материалов ЦДТ	5 баллов
	разработка программ и инструментария для изучения рынка услуг ДО детей; изучение рынка услуг дополнительного образования детей и взрослых;	5 баллов
	проведение первичной обработки результатов исследования; участие в инновационной, проектной, научно-исследовательской деятельности, ведение экспериментальной работы	5 баллов <i>на уровне разработки – 5 баллов</i> <i>на уровне реализации – 10 баллов</i>
Создание условий для выстраивания индивидуальной траектории обучения и воспитания обучающихся	психолого-педагогическое сопровождение разработки индивидуальных образовательных маршрутов для детей с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, одаренные дети и др.)	2 балла за каждый
	зафиксированное психолого-педагогическое сопровождение организации работы педагогов с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, работа с детьми из социально неблагополучных семей и др.	2 балла за каждую реализованную форму
Наличие программы индивидуального профессионального развития	зафиксированная результативность работы по самообразованию (оформленная методическая продукция, проведение мероприятия, связанного с темой самообразования)	2 балла
	транслирование опыта (конференции, ГМО, обучающие семинары, мастер-классы, открытые занятия и др.)	Россия – 7 баллов область – 6 баллов город – 5 баллов
	участие в конкурсах методической продукции, организованных органами управления различных отраслей	<i>международный, российский уровень – 8 баллов</i> <i>региональный уровень – 7 баллов</i> <i>муниципальный уровень – 6 баллов</i> <i>учрежденческий уровень – 5</i>

		баллов
	коммерческие конкурсы методической продукции (кроме информационно-методической продукции: глоссарии, положения; прикладной продукции: портфолио, конспект занятия, презентация к занятию)	1 балл, но не более 2-х
	обучение на курсах повышения квалификации по профилю работы, в т.ч. дистанционных (1 раз в 3 года)	72 ч. – 6 баллов 108 ч. – 8 баллов 144 ч. – 10 баллов
	профильные очные семинары	2 балла
	зафиксированное наставничество	5 баллов
Создание элементов образовательной инфраструктуры	ведение (обновление за отчетный период) баз данных психолого-педагогического обеспечения по различным направлениям деятельности;	2 балла
	подготовка экспресс-информации	1 балл за каждую единицу
	пополнение внебюджетного фонда	<i>за счет добровольных родительских пожертвований - 5 баллов</i> <i>за счет спонсоров - 10 баллов</i>
Трудовая и исполнительская дисциплина	своевременность и качество составления планов работы, подготовки отчетов о реализации планов, своевременное и качественное (отсутствие замечаний) ведение методической документации	<i>отсутствие замечаний – 1 балл</i>
	работа во время ежегодного отпуска по производственной необходимости	<i>отзыв из ежегодного отпуска до 3-х дней включительно - 5 баллов</i> <i>отзыв из ежегодного отпуска свыше 3-х дней - 10 баллов</i>
	исполнение обязанностей сверх должностной инструкции	<i>по поручению администрации - 10 баллов</i> <i>не по профилю работы - 10 баллов</i>
	организационное обеспечение проведения мероприятий (конкурсов профмастерства, стажерских площадок)	1 балл
ПОВЫШЕНИЕ ОТКРЫТОСТИ ОО		
Представле	результативное зафиксированное участие в	<i>российский, региональный</i>

<p>ние опыта ОО и собственно го профессио нального опыта на различных уровнях</p>	<p>профессиональных конкурсах (1-2-3 место)</p>	<p><i>уровень – 10 баллов</i> <i>муниципальный уровень – 9-8-7 баллов</i> <i>учрежденческий уровень – 6-5-4 балла</i></p>
	<p>результативное участие в Грантах</p>	<p><i>российский уровень – 10 баллов</i> <i>региональный уровень – 9 баллов</i> <i>муниципальный уровень – 8 баллов</i></p>
	<p>руководство ГМО, другими профессиональными группами (на уровне города, области)</p>	<p>6 баллов</p>
	<p>проведение открытых мероприятий, мастер-классов и др. (кроме аттестации)</p>	<p><i>региональный уровень – 8 баллов</i> <i>муниципальный уровень – 7 баллов</i></p>
	<p>наличие публикаций (фиксированное) в научных и методических журналах и сборниках, в том числе на электронных ресурсах, принадлежащих органам управления различных отраслей или при их поддержке</p>	<p><i>российский уровень – 7 баллов</i> <i>региональный уровень – 6 баллов</i> <i>муниципальный уровень – 5 баллов</i></p>
	<p>наличие функционирующего обновляемого персонального сайта (блога, страницы на официальном сайте ОО), раскрывающего инновационный опыт работы педагога</p>	<p><i>сайт успешно функционирует, обновляется не реже 1 раза в неделю – 5 баллов</i> <i>сайт обновляется реже 1 раза в неделю – 3 балла</i></p>
	<p>содействие размещению материалов по направлению своей деятельности на сайте ЦДТ и в социальных сетях ЦДТ</p>	<p><i>фотоотчет с описанием более 5 в месяц – 1 балл</i> <i>смонтированный видеоматериал (тематический или по профилю работы объемом не менее 1 минуты) за каждый ролик – 3 балла, но не более 3-х роликов</i></p>

	<p>экспертно-аналитическая деятельность</p> <p>участие в работе жюри разного уровня</p>	<p><i>международный, российский уровень (по линии органов управления образования) – 3 балла</i></p> <p><i>региональный уровень – 5 баллов</i></p> <p><i>муниципальный уровень – 4 балла</i></p> <p><i>учрежденческий уровень – 3 балла</i></p> <p><i>предварительный просмотр работ – 3 балла</i></p>
	<p>проявление высокого профессионализма и оперативности при инспектировании ЦДТ (по факту)</p>	<p>5 баллов</p>
<p>Итого:</p>		

