

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр «Психологическое здоровье и
образование» городского округа Самара

протокол от 27.09.2021 года № 1

¹УТВЕРЖДЕНО

Директором муниципального бюджетного
учреждения «Центр «Психологическое
здоровье и образование» городского округа
Самара

/А.Е. Клоев/

Приказ от 27.09.2021 года. № 35



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр «Психологическое здоровье и образование» городского округа Самара (далее – МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Администрации городского округа Самара от 11.09.2013 г. №1122 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самара в сфере образования», приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области».

1.3. Заработная плата работников МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. К компенсационным выплатам относятся:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты педагогическим работникам, применяющим в процессе обучения инновационные педагогические технологии;

выплаты педагогическим работникам за сложность контингента обучающихся (дети с ОВЗ);

выплаты всем работникам МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара за качество обучения, за создание условий для сохранения здоровья обучающихся (по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год);

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

единовременная выплата (премия).

1.6. Должностные оклады (оклады) работников МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара устанавливаются Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) устанавливаются Администрацией городского округа Самара.

Директор МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории; рабочим – с учетом имеющегося квалификационного разряда.

1.7. Месячная заработная плата работника МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству, не может быть ниже части минимального

размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.9. Экономия по фонду оплаты труда работников МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара, сложившаяся на конец учетного периода (месяц, квартал, полугодие, год), может быть направлена на премирование работников, выплату материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.10. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения. Указанные выплаты обеспечиваются директором МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара за счет средств бюджета, направленных на оплату труда. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

1.11. Оплата труда директором МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара устанавливается работодателем.

Назначение директору МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара стимулирующих выплат и их конкретный размер устанавливается работодателем.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной образовательной программы дополнительного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{NDH},$$

где ФОТ - фонд оплаты труда работников,

N – норматив финансового обеспечения,

D – соотношение фонда оплаты труда работников и норматива финансового обеспечения (85-97 процентов от норматива),

Н - количество обучающихся

2.2. Фонд оплаты труда работников МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара состоит из базовой части и стимулирующей части.

В базовую часть фонда оплаты труда работников включается оплата труда работников по штатному расписанию, исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

В стимулирующую часть фонда оплаты труда работников включаются надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара определяется по формуле

$БЧф = ФОТ \cdot 78,2\%$, где

БЧф – базовая часть оплаты труда работников,

ФОТ – фонд оплаты труда работников,

78,2% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара определяется по формуле

$СЧф = ФОТ \cdot 21,8\%$, где

СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников,

ФОТ - фонд оплаты труда работников,

21,8% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Работникам МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

3.4. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Коллективным договором МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара.

3.8. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» - утверждено постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 №465/П-21).

3.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.10. Работникам МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 60.2, Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.11. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за

ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1.2. Размер стимулирующих выплат устанавливается денежном выражении и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения, **установленных в соответствии с приложением к настоящему положению.**

Размер выплаты работнику определяется по формуле:

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Размер} & & \text{Стимулирующая} & & \text{Сумма} & & \text{Количество} \\ \text{стимулирующей} & = & \text{часть фонда} & / & \text{критериальных} & \times & \text{критериальных} \\ \text{выплаты} & & \text{оплаты труда} & & \text{баллов всех} & & \text{баллов} \\ & & \text{работников} & & \text{работников} & & \text{работника} \end{array}$$

Стоимость одного балла утверждается приказом директора МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара и зависит от размера стимулирующей части фонда оплаты труда в отчетный период.

4.1.3. Выплата стимулирующих выплат производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара (далее — Комиссия), действующей на основании соответствующего Положения. Решение Комиссии утверждается приказом директором МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара.

Для расчета стимулирующих выплат оформляются Листы эффективности (качества) работы каждого работника МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара.

Стимулирующие выплаты, производимые работникам МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара, рассчитываются в зависимости от выполнения качественных и количественных критериев труда работников на основании заполненных Листов эффективности (качества) работы.

4.1.4. Стимулирующие выплаты работникам МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара устанавливаются на следующие периоды: с 1 января по 30 июня, с 1 июля по 31 декабря.

Работники представляют в Комиссию материалы по самоанализу своей деятельности - Листы эффективности (качества) работы.

Комиссия оценивает представленные материалы о результатах деятельности в срок до 25 июня, 25 декабря соответственно и результаты и результаты экспертной оценки предоставляются для ознакомления работникам МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара.

Размер выплаты устанавливается решением Комиссии. Решение оформляется протоколом, подписываемым всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании.

Комиссия представляет заполненные Листы эффективности (качества) работы и подписанный протокол директору МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара не позднее 27 июня и 27 декабря для подготовки соответствующего приказа.

Приказ директора МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 28 июня и 28 декабря.

4.1.5. Размер стимулирующих выплат по результатам работы за определенный период может быть снижен работнику по решению Комиссии или выплата может быть не начислена Комиссией в случаях:

- невыполнения установленных критериев;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- обоснованные жалобы родителей (законных представителей) на работников;
- нарушение санитарного режима;
- травматизм обучающихся по вине работника.

4.1.6. Работникам, отработавшим неполный период, выплаты стимулирующего характера за период начисляется пропорционально отработанному времени.

5. Доплата педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж менее 2 лет

5.1. В соответствии с постановлением Администрации городского округа Самара от 28.01.2013 № 31 «О повышении размера должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета городского округа Самара» (в ред. Постановления от 20.05.2014 №600) производится ежемесячная доплата в размере 2000 рублей работникам МДОУ, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», педагогический стаж которых составляет менее 2 лет, не

подпадающим под действие постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

5.2. Доплата в размере 2000 рублей рассчитывается от фактически отработанного времени и учитывается при расчете среднего заработка работника.

6. Денежные выплаты молодым педагогическим работникам

6.1. Работникам МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», из бюджета Самарской области согласно постановлению Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» производится выплата в размере 5000 рублей.

6.2. Требования для назначения выплаты в 5000 рублей:

возраст – не старше 30 лет;

должность – педагогический работник (принят на работу по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»);

работа в МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара является основной и на полную ставку;

принят на работу в МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара в течение года после окончания высшего или среднего специального учебного заведения;

образование – имеет высшее или среднее специальное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

срок (период) выплаты – со дня принятия на работу в МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара до истечения 3 лет со дня его принятия на работу по педагогической специальности.

6.3. При исчислении срока выплаты не учитывается: время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за

ребенком до достижения им возраста 3 лет; время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву; время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

6.4. В случае если молодой, в возрасте до 30 лет, работник был принят впервые на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеет стаж педагогической работы менее 3 лет, а затем переходит из негосударственного и немунципального образовательного учреждения на работу в МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара по трудовому договору по педагогической специальности, осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара до истечения 3 лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

7. Порядок и условия выплаты единовременной премии

7.1. Работникам МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара могут быть выплачены единовременные премии:

за выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ; систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания),

7.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается Комиссией и оформляется приказом директора МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара

Единовременная премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

7.3. На выплату единовременной премии работникам МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

8. Выплата материальной помощи

8.1. Работникам МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
смерть близких родственников (родителей, супруга, детей).

8.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара.

8.3. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда МБУ ДО «Центр «Психологическое здоровье и образование» г.о. Самара. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Да/нет	8		
2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
2.1	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, за отчётный период Районный уровень - 4 Муниципальный уровень – 6 Региональный, федеральный уровень - 8	Да/нет	8		
2.2	Использование КТ технологий в рабочем процессе	Да/нет	8		
2.3.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период Районный уровень - 4 Муниципальный уровень – 6 Региональный, федеральный уровень - 8	Да/нет	8		
2.4.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90%; 91%-100%	8		
2.5.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33%	8		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов	Самооценка педагога	Оценка комиссии
2.6.	Разработанные методистом, и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период	Да/нет	8		
2.7.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	Да/нет	8		
2.8.	Наличие у методиста, личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период Муниципальный уровень – 8 Региональный, федеральный уровень - 10	Да/нет	8		
2.9.	Результаты участия методиста, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период Муниципальный уровень – 8 Региональный, федеральный уровень - 10	Да/нет	8		
2.10.	Консультирование родителей, педагогических, медицинских и социальных работников, непосредственно представляющих интересы ребенка в семье и образовательном учреждении в рамках работы ТПМПК (в течение месяца)	Более 30% от всего объема консультирования	10		
2.11.	Организация сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья в рамках ТПМПК (проведение комплексного, систематического и целенаправленного обследования детей, имеющих отклонения в физическом, интеллектуальном и эмоциональном развитии, трудности в обучении, поведении, адаптации к школьной среде	Да/нет	10		
2.12.	Дополнительные баллы (начисляются за выполнение экстренных, внеплановых заданий учреждения, а также за наличие более чем одного показателя по конкретному критерию)	Да/нет	8		

Максимальное количество баллов: 100

Подпись работника _____ / _____ Дата

заполнения _____.

«Согласовано»

Подпись руководителя _____ / _____

Подпись представителя экспертной группы _____ / _____

Дата заполнения _____.

Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере	20%-39%	1		
		40%-59%	2		
		60% и более	3		
	в эмоционально-волевой сфере	20%-39%	1		
		40%-59%	2		
		60% и более	3		
	в общении	20%-39%	1		
		40%-59%	2		
		60% и более	3		
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:	отсутствие положительного результата за отчетный период;	0		
		наличие положительного результата за отчетный период	1		
1.3.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня). Оценивается согласно самому высокому уровню.	на уровне ОО	1		
		районный уровень	2		
		городской уровень	3		
		областной уровень	4		
1.4.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной,	районный уровень	2		
		городской уровень	3		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов	Самооценка педагога	Оценка комиссии
	проектной площадки (в зависимости от уровня). Оценивается согласно самому высокому уровню.	областной уровень	4		
1.5.	Развернутый положительный письменный отзыв родителя о работе специалиста с ребенком (ПОС, представительство ОО в соцсетях, 2ГИС)	Баллы суммируются в зависимости от количества отзывов	1 балл за каждый, не более 5		
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках). Баллы суммируются в зависимости от количества публикаций, но не более 15	на интернет-ресурсах	3		
		в сборниках, в т.ч. электронных	5		
		периодических изданиях	5		
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	имеется, обновляется реже 1 раза в 2 недели	1		
		имеется, обновляется 1 раз в 2 недели и чаще	3		
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО (в зависимости от уровня). Оценивается согласно самому высокому уровню.	районный уровень	2		
		городской уровень	3		
		областной уровень	4		
		всероссийский уровень	5		
		международный уровень	6		
3.2.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО (в зависимости от уровня). Оценивается согласно самому высокому уровню.	районный уровень	1		
		городской уровень	2		
		областной уровень	3		
		всероссийский уровень	4		
		международный уровень	5		
3.3.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования	не менее 72 ч.	2		
		не менее 144 ч.	3		
		свыше 144 ч.	4		
3.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в	срок реализации до 2 мес.	2		
		срок реализации от 3 до 6 мес.	4		
		срок реализации	6		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов	Самооценка педагога	Оценка комиссии
	зависимости от уровня)	9 мес. и более			
3.5.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ПШк) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня). Оценивается согласно самому высокому уровню.	районный уровень	1		
		городской уровень	2		
		областной уровень	3		
3.6.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня): - участник	районный уровень	1		
		городской уровень	2		
		областной уровень	3		
		всероссийский уровень	4		
	- лауреат	районный уровень	2		
		городской уровень	3		
		областной уровень	4		
		всероссийский уровень	5		
	- призер	районный уровень	3		
		городской уровень	4		
		областной уровень	5		
		всероссийский уровень	6		
	- победитель	районный уровень	4		
		городской уровень	5		
		областной уровень	6		
		всероссийский уровень	7		
3.7.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	уровень ОО	2		
		городской уровень	3		
		областной уровень	4		
		всероссийский уровень	5		
3.9.	Доля родителей от общего количества	1% - 5%	1		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов	Самооценка педагога	Оценка комиссии
	обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивноеродительство», проводимых педагогом-психологом	6% - 10%	2		
		более 10%	3		
3.10.	Участие в разрешении кризисных ситуаций с подростками	в Центре	1		
		однократный выезд в ОО	2		
		серия выездов по сопровождению кризисной ситуации в ОО	6		
3.11.	Письменный отзыв представителя ОО о проведенном мероприятии.	Баллы суммируются в зависимости от количества отзывов	1 балл за каждый, не более 5		
4.	Дополнительная нагрузка:				
	- ведение АСУ РСО/ Навигатор		3		
	- участие в уборке/ озеленении территории		1		
	- участие в оформлении помещения к праздничным датам		1		
	- ведение профсоюзной деятельности		3		
	- участие в субботнике в нерабочие и праздничные дни		1		
	- помощь в видеосъемке, аудиозаписи мероприятий специалистов Центра		1		
ИТОГО					

Максимальное количество баллов: 100

Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода)				

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов	Самооценка педагога	Оценка комиссии	
1.1.1.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение»	10%-19%	1			
		20%-29%	2			
		30% и более	3			
	по разделу «развитие фонематических процессов»	10%-19%	1			
		20%-29%	2			
		30% и более	3			
	по разделу «развитие слоговой структуры слова»	10%-19%	1			
		20%-29%	2			
		30% и более	3			
	по разделу «развитие лексического строя речи»	10%-19%	1			
		20%-29%	2			
		30% и более	3			
	по разделу «развитие грамматического строя речи»	10%-19%	1			
		20%-29%	2			
		30% и более	3			
	по разделу «развитие связной речи»	10%-19%	1			
		20%-29%	2			
		30% и более	3			
	по разделу «формирование письменной речи»	10%-19%	1			
		20%-29%	2			
		30% и более	3			
	1.3.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня). Оценивается согласно самому высокому уровню.	на уровне ОО	1		
			районный уровень	2		
			городской уровень	3		
			областной уровень	4		
	1.4.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня). Оценивается согласно самому высокому уровню.	районный уровень	2		
			городской уровень	3		
областной уровень			4			
1.5.	Развернутый положительный письменный отзыв родителя о работе специалиста с ребенком (ПОС, представительство ОО в соцсетях, 2ГИС)	Баллы суммируются в зависимости от количества отзывов	1 балл за каждый, не более 5			
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов	Самооценка педагога	Оценка комиссии
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках). Баллы суммируются в зависимости от количества публикаций, но не более 15	на интернет-ресурсах	3		
		в сборниках, в т.ч. электронных	5		
		периодических изданиях	5		
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период:		1		
	для обучающихся		1		
	для родителей		1		
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО (в зависимости от уровня). Оценивается согласно самому высокому уровню.	районный уровень	2		
		городской уровень	3		
		областной уровень	4		
		всероссийский уровень	5		
		международный уровень	6		
3.2.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО (в зависимости от уровня). Оценивается согласно самому высокому уровню.	районный уровень	1		
		городской уровень	2		
		областной уровень	3		
		всероссийский уровень	4		
		международный уровень	5		
3.3.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования	не менее 72 ч.	2		
		не менее 144 ч.	3		
		свыше 144 ч.	4		
3.4.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеразвивающей программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета)	создание	1		
		создание и реализация	2		
		создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа	4		
		создание и реализация разработки (программы),	5		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов	Самооценка педагога	Оценка комиссии
		прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона			
3.5.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ПШк) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня). Оценивается согласно самому высокому уровню.	районный уровень	1		
		городской уровень	2		
		областной уровень	3		
3.6.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня): - участник	районный уровень	1		
		городской уровень	2		
		областной уровень	3		
		всероссийский уровень	4		
	- лауреат	районный уровень	2		
		городской уровень	3		
		областной уровень	4		
		всероссийский уровень	5		
	- призер	районный уровень	3		
		городской уровень	4		
		областной уровень	5		
		всероссийский уровень	6		
	- победитель	районный уровень	4		
		городской уровень	5		
		областной уровень	6		
		всероссийский уровень	7		
3.7.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	уровень ОО	2		
		городской уровень	3		
		областной уровень	4		
		всероссийский уровень	5		
3.9.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской	1% - 5%	1		
		6% - 10%	2		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов	Самооценка педагога	Оценка комиссии
	компетенции в области педагогической психологии и логопедии в рамках программы родительских университетов «Позитивнородительство», проводимых педагогом	более 10%	3		
4.	Дополнительная нагрузка:				
	- ведение АСУ РСО/ Навигатор		3		
	- участие в уборке/ озеленении территории		1		
	- участие в оформлении помещения к праздничным датам		1		
	- ведение профсоюзной деятельности		3		
	- участие в субботнике в нерабочие и праздничные дни		1		
	- помощь в видеосъемке, аудиозаписи мероприятий специалистов Центра		1		
ИТОГО					

Максимальное количество баллов: 100

Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) главного бухгалтера

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1	Своевременная и качественная подготовка и представление финансовой отчетности в вышестоящие организации	Да/нет	10		
2	Эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчетности	Да/нет	10		
3	Своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя; своевременное, с незначительными замечаниями	Да/нет	10		
4.	Своевременная организация работ по исполнению ПФХД в рамках выделенных средств на 100%; не менее 90%	Да/нет	10		
5	Своевременная и качественная подготовка проектов нормативных документов	Да/нет	10		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов	Самооценка педагога	Оценка комиссии
6	Осуществление систематического, разнопланового контроля по вопросам своей компетенции	Да/нет	10		
7.	Своевременное и перспективное планирование материально-технических средств для работы	Да/нет	10		
8	Отсутствие нарушений по соблюдению правил и норм по использованию и сохранности материальных средств	Да/нет	10		
9	Качественное ведение бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	Да/нет	10		
10	Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Да/нет	10		

Максимальное количество баллов: 100

Подпись работника _____ / _____ Дата
 заполнения _____ . **«Согласовано»**
 Подпись руководителя _____ / _____
 Подпись представителя экспертной группы _____ / _____
 Дата заполнения _____ .

Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей,
 позволяющие оценить результативность
 и качество работы (эффективность труда) делопроизводителя

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов	Самооценка педагога	Оценка комиссии
1	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений руководителя организации по делопроизводству	Да/нет	10		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов	Самооценка педагога	Оценка комиссии
2	Эффективное использование современных информационных форм делопроизводства	Да/нет	10		
3	Своевременное и качественное ведение документации, заполнение личных дел	Да/нет	10		
4.	Оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по различным вопросам делопроизводства	Да/нет	10		
5	Осуществление систематического, разнопланового контроля по вопросам своей компетенции	Да/нет	10		
6	Осуществление систематического, разнопланового контроля по вопросам своей компетенции	Да/нет	10		
7.	Организация эффективной системы работы в рамках электронного документооборота и	Да/нет	10		
8	Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Да/нет	10		

Максимальное количество баллов: 80

Подпись работника _____ / _____ Дата
 заполнения _____ . **«Согласовано»**
 Подпись руководителя _____ / _____
 Подпись представителя экспертной группы _____ / _____
 Дата заполнения _____ .