

Приложение 2 к приказу от 26.12.2016 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель

Совета МБОУ ЦППМС

«Планета Я»



И.В. Комарова

« 19 » декабря 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ЦППМС

«Планета Я»



Б.К. АЙГУНОВА

« 26 » декабря 2016 г.

**Порядок установления стимулирующих выплат
работникам МБОУ ЦППМС «Планета Я», в том числе
показателей и критериев оценки эффективности
деятельности работников**

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат работникам МБОУ ЦППМС «Планета Я» (далее – Центр), в том числе показателей и критериев оценки их деятельности (далее – Порядок), разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников, творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного, добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам выплачиваются из фонда стимулирующих выплат или фонда экономии оплаты труда.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Центра могут производиться в следующих формах:

- стимулирующие надбавки к должностному окладу;
- стимулирующие выплаты по итогам работы, к профессиональным праздникам, юбилеям, а также материальная помощь.

2. Порядок выплат стимулирующего характера.

2.1. Стимулирующие надбавки к должностному окладу работников Центра устанавливаются в следующем порядке:

2.1.1. Стимулирующие надбавки к должностному окладу устанавливаются ежеквартально или 1 раз в полугодие приказом директора по согласованию с общественным Советом Центра (далее – Совет).

Администрация Центра заключает трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками центра, предусматривающие конкретизацию показателей и критериев

оценки эффективности их деятельности, размеров и условий назначения им надбавок стимулирующего характера.

2.1.2. Размер стимулирующей надбавки определяется в зависимости от показателей, характеризующих деятельность работников и критериев оценки эффективности их деятельности (далее – Показатели) (приложение к настоящему Порядку).

Количество набранных баллов соответствует размеру надбавки к должностному окладу или разовой выплаты. Стоимость одного балла высчитывается в зависимости от месячного фонда стимулирующих выплат Центра, которая определяется путем анализа утвержденных лимитов бюджетного ассигнования Центра и базовой части фонда оплаты труда по утвержденному штатному расписанию.

2.1.3. Стимулирующие надбавки к должностному окладу выплачиваются равными долями ежемесячно или разово по согласованию с Советом центра, на основании приказа директора по личному составу. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

2.1.4. Для установления стимулирующей надбавки к должностному окладу работника в администрацию Центра предоставляются следующие материалы от сотрудников:

- аналитическая справка, в которой по каждому пункту Показателей раскрывается состояние направлений деятельности в динамике по отношению к предыдущему периоду (проценты, цифры, факты с приложением удостоверяющих документов);

- самооценка деятельности работника согласно приложению по каждому пункту Показателей выставляется балл, по которому работник оценивает свои направления деятельности и достижения. Работник Центра имеет право давать необходимые пояснения (приложение).

2.1.5. Работники Центра несут персональную ответственность за предоставленные данные.

2.1.6. Администрация Центра на основе представленных материалов работников готовит экспертную оценку показателей деятельности работников, являющихся основанием для установления стимулирующей надбавки к должностному окладу работника, и представляет их на рассмотрение в Совет Центра.

2.1.7. Совет дает объективную оценку деятельности в соответствии с показателями качества труда работников на основании критериев для установления размеров стимулирующих надбавок работников, указанных в приложении к настоящему Порядку.

2.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы.

2.2.1. Стимулирующие выплаты по итогам работы являются поощрением за инициативу, самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную, продолжительную и безупречную работу по следующим результатам:

- по итогам подготовки Центра к новому учебному году;
- к профессиональному празднику «День учителя»;
- к юбилеям работников-50 лет и далее каждые 5 лет.

2.2.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы могут выплачиваться работникам в пределах экономии фонда оплаты труда Центра.

2.2.3. Стимулирующие выплаты (вознаграждения) по итогам работы устанавливаются приказом директора Центра по согласованию с Советом Центра.

2.3. Размер стимулирующих надбавок и стимулирующих выплат работникам Центра может быть снижен за неэффективность в работе. О снижении выплат работники предупреждаются за 2 месяца в соответствии с требованиями ТК РФ.

2.4. Совет принимает решение о размере стимулирующей надбавки к должностному окладу работников или стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.5. Заседание Совета по стимулирующим надбавкам или выплатам проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие. Работники имеют право присутствовать на заседании Совета и давать необходимые пояснения.

2.6. Решение Совета оформляется протоколом. На основании протокола размер стимулирующих надбавок или выплат работникам устанавливается приказом по личному составу директором Центра.

2.7. Работники, имеющие дисциплинарное взыскание, могут быть лишены стимулирующих надбавок или выплат (постоянных и разовых), либо размер выплат может быть снижен:

- за нарушение устава Центра;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка Центра;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.

2.8. В течение срока действия дисциплинарного взыскания стимулирующие надбавки (вознаграждения) изменяют следующим образом:

- в форме замечания – выплата производится в размере 50% от суммы, установленной стимулирующие надбавки (вознаграждения);
- в форме выговора – выплата не производится с даты наложения дисциплинарного взыскания до его снятия в соответствии с законодательством;
- в форме увольнения – выплата не производится за месяц, в котором произведено увольнение.

3. Заключительные положения.

3.1. Выплаты и надбавки стимулирующего характера работникам Центра производятся в пределах фонда оплаты труда, определённого на соответствующий финансовый год.

3.2. Настоящее Положение вступает в силу с даты его введения, указанной в соответствующем приказе по основной деятельности, подписанном директором Центра, и действует до его изменения или отмены.

3.3. Вопросы оплаты труда, не урегулированные настоящим локальным актом, разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами трудового законодательства.

Приложение 1
к Порядку установления стимулирующих выплат
педагогам МБОУ ЦППМС «Планета Я»,
в том числе показателей и критериев оценки
деятельности

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогов и врачей муниципального бюджетного образовательного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Планета Я»

№ п/п	Критерии и показатели качества результативности деятельности	Шкала критериев	баллы	Оценка самоанализа	Экспертная оценка
1.	Динамика внедрения программ раннего сопровождения (до 6 лет), профессиональной ориентации, охват детей от 11-18 лет, качество в продвижении воспитанников по индивидуальной образовательной траектории и высокие их достижения по результатам обучения (по показателям диагностических срезов)	Максимальный балл	5		
		отсутствует	0		
2	Организация качественного обучения детей с ОВЗ и инвалидностью, взаимодействие с СОШ по обучению детей по ФГОС ОВЗ	Максимальный балл	7		
		отсутствует	0		
3	Организация партнерского взаимодействия с родителями для решения воспитательных и	наличие подтверждающих документов, диагностических срезов с положительной динамикой, индивидуальных программ сопровождения, активное участие в работе консилиума	до 3		
		выпуски детей по результатам эффективной работы по преодолению проблем поведения, обучения, развития	до 7		
		Максимальный балл	5		
		Отсутствует	0		

	образовательных задач, тренинговые группы (активные формы работы) для педагогических работников и родителей	Проведение эффективной индивидуальной работы с семьями, консультирование	до 3	
		Проведение эффективных коллективных развивающих и тренинговых форм взаимодействия	до 5	
4	Участие в инновационной деятельности, в т. ч. в реализации проектов по приоритетным направлениям программы развития образования (центра и управления образования), ведение экспериментальной и исследовательской работы, разработка положений, программ развития по вопросам повышения качества образования	Максимальный балл	5	
		Высокий уровень	5	
		Средний уровень	до 3	
		Низкий уровень	0	
5	Отсутствие признанных жалоб на качество оказываемых услуг	Максимальный балл	5	
		отсутствие жалоб	5	
		наличие обоснованных жалоб	-5	
6	Интенсивность и напряженность труда, связанная с работой в других образовательных организациях и на дому по направлению центра при полной педагогической нагрузке и по предельной численности детей	Максимальный балл	3	
		наличие нагрузки в других ОО по направлению центра	3	
		нет	0	
7	Наличие научно-исследовательских статей и публикаций по диссертации опыта, просветительской и научно-исследовательской работе по вопросам повышения качества образования на муниципальном, региональном, федеральном уровне	Максимальный балл	5	
		Отсутствие публикаций	0	
		Публикации муниципального уровня	3	
		Публикации регионального уровня	5	
		Публикации Федерального уровня	5	
8	Посещаемость занятий, наполняемость групп, сохранность контингента в течение учебного года и образовательного цикла в соответствии с приказами по основной деятельности,	Максимальный балл	6	
		до 95 %	6	
		80-95%	4	
		60-80%	2	

	отсутствие отрицательной динамики в посещаемости	менее 50%	0	
9	Отсутствие травматизма	Максимальный балл отсутствие травм	3	
		имеются травмы	-5	
10	Активное участие в формировании позитивного имиджа центра через трансляцию опыта работы, демонстрация его на высоком уровне по итогам конкурсов профессионального мастерства, методических идей, проведения мастер-классов, семинаров, конференций, педагогических мастерских по вопросам повышения качества образования, активное участие в работе ГМО, Дней открытых дверей: - городского уровня; - областного уровня; - федерального уровня;	Максимальный балл подтверждающие документы (наличие сертификатов, приказов, отзывать, протоколов): городского уровня областного уровня федерального уровня	10 10 10	
11	Активное участие в формировании позитивного имиджа центра посредством передачи материалов для размещения информации на сайте центра, в СМИ, социальных сетях и др. источниках	Максимальный балл Высокий уровень (более 5) Средний уровень (от 2-4) Низкий уровень	3 3 1 0	
12	Участие в формировании позитивного эмоционального микроклимата в коллективе центра	Максимальный балл практическое проведение мероприятий, занятий по данному направлению, развитие сотрудничества, сплочения, участие в практической направленности по снижению и разрешению конфликтов	3 до 3	

		нет	Отрицательные показатели	0
13	Наличие разработанной авторской программы, реализуемой в центре в соответствии с методическими рекомендациями, внедрение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	Максимальный балл	Высокий уровень	2
		Максимальный балл	Средний уровень	1
		Максимальный балл	Низкий уровень	0
14	Создание элементов образовательной инфраструктуры (предметно-развивающей среды, оформление кабинетов, методических пособий, стендов)	Максимальный балл	Высокий уровень	3
		Максимальный балл	Средний уровень	1-2
		Максимальный балл	Низкий уровень	0
15	Качество ведения журналов занятий по результатам проверок	Максимальный балл	хорошее	2
		Максимальный балл	низкое	0
16	Качество ведения диагностических срезов (входящая и выходящая диагностика по результатам рекомендованных методик), индивидуальных программ развития, качественный высокий уровень оформления анализа работы (графики, диаграммы, выводы), обеспечение успешной подготовки к новому учебному году	Максимальный балл	Высокий уровень	до 7
		Максимальный балл	Средний уровень	до 3
		Максимальный балл	Низкий уровень	0
17	Отсутствие невыполненных замечаний по документации, исполнительская дисциплина	Максимальный балл	отсутствие замечаний	2
		Максимальный балл	имеются замечания	0
18	Позитивные отзывы родителей и педагогов других ОО, удовлетворенность потребителей качеством услуг (компетентностью, доброжелательностью, вежливостью) по результатам мониторинга администрации, письменные отзывы педагогов и родителей	Максимальный балл	имеются	до 3
		Максимальный балл	нет	0

19	Качественная работа с детьми из социально неблагополучных семей, охват детей «группы риска», с ОВЗ, инвалидностью, опекаемых, направленных с КДН	Максимальный балл Высокий уровень Средний уровень Низкий уровень	5 5 3 0
20	Участие в городских мероприятиях практической направленности (мониторинги, акции, форумы, городские родительские собрания)	Максимальный балл Высокий уровень Средний уровень Низкий уровень	5 до 5 3 0
21	Оперативность при качественном выполнении срочных и непредвиденных работ	Максимальный балл Высокий уровень Средний уровень Низкий уровень	3 3 1 0
22	Активное участие в работе консилиума центра, кураторство детей и семей «группы риска»	Максимальный балл Высокий уровень Средний уровень Низкий уровень	5 5 3 0
23	Активное участие в привлечении финансовых средств по дополнительным платным образовательным услугам	Максимальный балл Высокий уровень Средний уровень Низкий уровень	3 3 до 2 0
ИТОГО			100

Приложение 2

к Порядку установления стимулирующих выплат
 административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу МБОУ ЦППМС «Планета Я»,
 в том числе показателей и критериев оценки
 результативности деятельности

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности административно – управленческого и учебно-вспомогательного звена муниципального бюджетного образовательного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Планета Я»

№ п/п	Критерии и показатели деятельности	Шкала критериев	баллы	Оценка самоанализа	Экспертная оценка
1.	Критерии и показатели деятельности	Шкала критериев	баллы	Оценка самоанализа	Экспертная оценка
	Уровень организации основных направлений работы	Всего	18		
	Качество и динамика внедрения образовательных программ, в том числе по дополнительным платным услугам	Максимальный балл:	3		
		Динамика внедрения программ положительная	3		
		Отсутствует	0		
		Максимальный балл:	3		
	Динамика внедрения программ профессиональной ориентации и развития личности подростков,	Увеличение охвата обучающихся программами профессиональной ориентации и развития личности (групповая работа)	2		
	динамика охвата детей в возрасте 11-18 лет по сравнению с предыдущим годом	Индивидуальное консультирование	1		
		Положительная динамика	3		
		Отсутствие динамики	-1		
		Максимальный балл:	4		
	Организация развития педагогического творчества и инновационной деятельности, проведение семинаров, круглых столов, конференций по вопросам повышения качества образования, участие в конкурсах педагогического мастерства, проектов, программ	Организация и проведение мероприятий, имеются призы конкурсов	2-3		
		Участие в работе мероприятий в качестве докладчика	1		

		Максимальный балл:	
		3	2-3
1.4.	Внедрение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, применение и использование комплекса диагностических методик для проведения анализа работы	Участие в городских, областных экспериментах	1
		Ведение экспериментальной, исследовательской работы в учреждении	3
1.5.	Взаимодействие с СОШ по обучению детей по ФГОС ОВЗ	Максимальный балл:	3
		100% удовлетворительно потребности школ	3
		Менее 100%	1
		Взаимодействие отсутствует	0
1.6.	Организация тренинговых групп для педагогических работников по профилактике профессионального выгорания	Максимальный балл	2
		Работа проводилась	1-2
		Не организовывалась	0
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Всего	20
2.1.	Привлечение внебюджетных средств (в том числе за счет получения грантов, привлечения спонсорских средств, средств от платных услуг) в объеме не менее 1 % от плана финансово-хозяйственной деятельности (за исключением ФОТ)	Максимальный балл:	5
		Наличие	3-5
2.2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий пребывания воспитанника в ОУ, содержание территории в соответствии с СанПиН и доступности для инвалидов и МГН, эстетические условия оформления учреждения и территории	Максимальный балл:	4
		Высокий уровень обеспечения	3-4
		Допустимый уровень	1-2
2.3.	Укрепление материально-технической базы учреждения (организация ремонта, организация работ по доступной среде для инвалидов, приобретение оборудования, мебели и др.), обеспечение сохранности и эффективного использования имущества	Максимальный балл:	4
		Значительный объем работ	3-4
		Средний уровень	1-2
		Низкий уровень	0

	Обеспечение комплексной безопасности, выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, выполнение требований антитеррористической безопасности и организация работы уполномоченного по защите прав участников образовательного процесса:	Максимальный балл:	4	
2.4.		Выполнение в полном объеме	4	
		Состояние комплексной безопасности находится на допустимом уровне	1-4	
		Выполнение с нарушениями	0	
		Максимальный балл:	3	
		Отсутствие несчастных случаев	3	
2.5.	Отсутствие несчастных случаев с учащимися и сотрудниками	Наличие несчастных случаев, произошедших по вине педагогических работников, должностных лиц	-5	
3.	Социальный критерий	Всего	22	
3.1.	Охват детей образовательными услугами, не посещающих дошкольные образовательные учреждения, детско-родительские группы, раннее сопровождение детей, нуждающихся в услугах специалистов:	Максимальный балл:	4	
		Менее 50% от контингента	4	
		Менее 40%	2	
		Менее 30%	1	
3.2.	Сохранность контингента воспитанников центра (% отсева)	Максимальный балл:	3	
		Сохранность 100%	3	
		90-100%	1	
		Более 15% отсева	0	
3.3.	Организация работы с детьми с ограниченными возможностями:	Максимальный балл:	3	
		Свыше 15%	3	
		Менее 15%	1	
3.4.	Организация работы с детьми-инвалидами	Максимальный балл:	3	
		Имеется положительная динамика охвата детей	1	
		Работа с детьми с наличием сложных дефектов	2	
3.5.	Охват детей «группы риска» (состоящих на учете в системе профилактики):	Максимальный балл:	9	
		Не менее 90% детей, направленных КДН и ЗП,	3	

		<p>прошли курс занятий с психологом</p> <p>Имеются группы для подростков, состоящих на учёте в органах системы профилактики</p> <p>Опыт работы по успешной коррекции и реабилитации детей «группы риска» представлялся на муниципальном и региональном уровне</p>	3	
		Всего	11	
4.	Кадровые ресурсы учреждения:	Максимальный балл:	5	
		Отсутствие вакансий и внешних совместителей	1	
		Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории более 70 %	3	
4.1	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав, организация повышения квалификации:	Доля педагогов, имеющих высшее профильное образование от общего количества не менее 100%	1	
		Один из показателей не соответствует установленному	1	
		Два и более показателей не соответствуют установленному	-1	
		Максимальный балл:	6	
		Организация мероприятий по сплочению коллектива, поддержке позитивного микроклимата,	3	
4.2.	Стабильность педагогического коллектива, организация мероприятий по его сплочению, поддержке позитивного микроклимата, привлечение и сохранение молодых специалистов, участие в наставничестве	Привлечение и сохранение молодых специалистов, доля педагогов в возрасте до 40 лет в общей их численности	1	
		Стабильность коллектива (не менее 90%)	1	
		25 % педагогов в возрасте до 35 лет в общей их численности	1	
5.	Эффективность управленческой деятельности:	Всего	29	