

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель профкома

государственного бюджетного учреждения – центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи муниципального района Борский Самарской области

_____/Немчинова Н.В./

« ____ » _____ 2024 г.

ОТ АДМИНИСТРАЦИИ:

Директор

государственного бюджетного учреждения – центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи муниципального района Борский Самарской области

_____/Герасименко О.С./

« ____ » _____ 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующего фонда оплаты труда государственного бюджетного учреждения – центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи муниципального района Борский Самарской области

I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБУ ЦППМСП м. р. Борский (далее Центр), разработано в соответствии с ТК РФ, Законом РФ «Об образовании», Постановлением Правительства Самарской области №431 от 29.10.2008г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»; приказом министерства образования и науки Самарской области №412-од от 31.08.2021 г. «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»; распоряжением министерства образования и науки Самарской области № 887-р, от 29.09.2021 г «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы эффективность труда», Уставом, Коллективным договором Центра.

1.2. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников Центра, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3. Целью установления стимулирующих выплат является повышение материальной заинтересованности работников в достижении показателей качества труда, превышающих «нормальное» выполнение трудовых обязанностей, свидетельствующих о достижениях и успехах в работе.

1.4. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества труда работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.5. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Центра.

1.6. Положение содержит перечень показателей качества труда работников Центра, разработанных администрацией.

1.7. Положение согласовывается с профсоюзным комитетом, принимается решением общего собрания трудового коллектива, утверждается приказом директора Центра.

1.8. Изменения и дополнения к Положению, Положение (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.7 настоящего Положения.

II. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ. УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ, СНИЖЕНИЯ, ОТМЕНЫ.

2.1. В Центре устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки,
- доплаты,
- премии.

2.2. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев.;
- отсутствие случаев травматизма учащихся и воспитанников на занятиях, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на данного специалиста;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение показателей качества труда работников, определённых разделом IV, настоящего положения;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.3. Условия снижения стимулирующих надбавок:

- наличие обоснованной жалобы.

При наличии одной обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией Центра виновности работника до окончания срока действия надбавки. Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с профсоюзным комитетом и производится на основании приказа директора Центра с указанием причин снижения.

2.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- наличие случаев травматизма учащихся и воспитанников на занятиях, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на данного специалиста; выплата снимается приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом с момента получения травмы обучающимися;
- наличие дисциплинарных взысканий; выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора;
- наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия; выплата снимается с момента установления виновности работника приказом директора по согласованию профсоюзным комитетом;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника; выплата снимается приказом директора по согласованию профсоюзным комитетом с момента назначения.

III. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

3.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2. Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- стимулирующие надбавки руководителю;
- стимулирующие надбавки работникам;
- стимулирующие доплаты работникам;
- премии.

3.3. Процентное соотношение частей стимулирующего фонда устанавливается приказом

директора и может быть изменено один раз в полугодие.

3.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.5. Стимулирующие надбавки носят периодический характер, устанавливаются приказом директора Центра дважды в год (январь, июль) сроком на полугодие и выплачиваются ежемесячно. Стимулирующие премии и доплаты являются разовыми и устанавливаются приказом директора Центра сроком на один месяц.

3.6. Назначение стимулирующих надбавок согласует профсоюзный комитет Центра 2 раза в год.

3.7. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику Центра индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Центра индивидуально, на основе ходатайства заместителя директора.

3.8. Материалы самоанализа деятельности за полугодие каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с показателями, перечисленными в пункте 4.2., по форме, являющейся приложением 1 к настоящему положению, 2 раза в год.

3.9. Материалы по самоанализу деятельности предоставляются заместителю директора по учебно-методической работе.

3.10. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы по итогам периода каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией образовательного учреждения, создаваемой на основании приказа директора Центра. В комиссию входят представители администрации, профкома, работники Центра.

Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является заместитель директора по учебно-методической работе. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Работники Центра вправе ознакомиться с данными оценками собственной профессиональной деятельности.

С момента опубликования протокола в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника,

выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 5 дней решение комиссии об утверждении протокола вступает в силу.

Протокол направляется в профсоюзный комитет Центра для согласования произведенного расчёта размера выплат стимулирующего характера в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке. Профсоюзный комитет рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников Центра на своих заседаниях в день предоставления информации.

3.11. В срок, не позднее 11 января и 05 июля каждого года, на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам Центра и с учётом мнения профсоюзного комитета, директор Центра издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам за результаты по итогам данного периода.

3.12. Установленные работникам стимулирующие доплаты, премии исчисляются в рублях, надбавки - в баллах.

3.13. Стоимость балла рассчитывается бухгалтером Центра 2 раза в год по следующей схеме: ежемесячная часть стимулирующего фонда оплаты труда, отведённая на выплату стимулирующих надбавок специалистам, делится на общее количество баллов, набранных за прошедшее полугодие.

3.14. Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

3.15. Стимулирующие выплаты заместителю директора, главному бухгалтеру, медицинским работникам, обслуживающему персоналу устанавливаются директором Центра по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.16. Стимулирующие выплаты директору Центра устанавливаются руководителем Юго-Восточного управления МОиН Самарской области.

3.17. Стимулирующие выплаты директору Центра, как специалисту, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего положения по согласованию с руководителем Юго-Восточного управления МОиН Самарской области.

IV. СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ.

4.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются за достижение показателей, определённых в перечне критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

4.2. Перечень критериев эффективности (качества) работы специалистов:

4.2.1. Перечень критериев эффективности (качества) работы педагога-психолога

Основание для премирования	Показатели	Самооценка работника, выставленная в баллах	
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: - в когнитивной сфере - в эмоционально-волевой сфере - в общении	20-39%	1
		40-59%	2
		60% и более	3

	<p>2.Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды. 	<p style="text-align: right;">1</p> <p style="text-align: right;">2</p> <p style="text-align: right;">3</p>
--	--	---

	3.Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии	<u>Окружной (территориальный) уровень:</u> Участник Призер Победитель <u>Областной (региональный) уровень</u> Участник Призер Победитель	0,5 1 1,5 1 1,5 2
	4. Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60	0,5
61-75%		1	
76-85%		1,5	
Свыше 85%		2	
	5. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60	0,5
61-75%		1	
76-85%		1,5	
Свыше 85%		2	
	6. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60	0,5
61-75%		1	
76-85%		1,5	
Свыше 85%		2	
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	7. 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)	<u>Уровни</u> <u>Российский</u>	3
		Областной (межрегиональный)	2
		Территориальный (окружной)	1
	8. 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	Да	2
		Нет	0
Результативность организационно-методической деятельности педагога	9. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ	<u>Российский</u> <u>уровень:</u> Призёр Лауреат Участник	5 4 3

		<u>Областной</u> <u>(межрегиональный)</u> уровень: Призёр Лауреат Участник	4 3 2
		<u>Территориальный</u> <u>окружной):</u> Призёр Лауреат Участник	3 2 1
		<u>Дистанционный:</u> Победитель/призёр	1
	10. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства	<u>Российский</u> уровень: Призёр Лауреат Участник	6 5 4
		<u>Областной</u> <u>(межрегиональный)</u> <u>уровень):</u> Призёр Лауреат Участник	5 4 3
		<u>Территориальный</u> <u>окружной):</u> Призёр Лауреат Участник	4 3 2
		<u>Дистанционный:</u> Победитель/призёр	1
	11. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных ГБУ ЦППМСП м.р. Борский	Российский	5
		Областной (межрегиональный)	4
		Территориальный (окружной)	3
		Муниципальный	2

12. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО	Российский	4
	Областной (межрегиональный)	3
	Территориальный (окружной)	2
	Муниципальный	1
13. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности	Российский	5
	Областной (межрегиональный)	4
	Территориальный (окружной)	3
	Муниципальный	2
14. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Российский	4
	Областной (межрегиональный)	3
	Территориальный (окружной)	2
	Муниципальный	1
15. Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: - учебно-методические материалы; - методические рекомендации; - методическое пособие		2
		2
		2
16. Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	1-5%	1
	5-10%	2
	Более 10%	3
17. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (кроме индивидуального образовательного чека)	36 часов и более	2
	16-35 часов	1
18. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов)	Российский	4
	Областной (межрегиональный)	3
	Территориальный (окружной)	2
	Муниципальный	1

4.2.2. Перечень критериев эффективности (качества) работы учителя-логопеда

Основание для премирования	Показатели	Самооценка работника, выставленная в баллах	
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	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): 1. Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): - по разделу «звукопроизношение» - по разделу «развитие фонематических процессов» - по разделу «развитие слоговой структуры слова»	20-39%	1
		40-59%	2
		60% и более	3
	2. Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие»	20-39%	0,5
		40-59%	1
		60% и более	2
	3. Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): - по разделу «звукопроизношение» - по разделу «развитие фонематических процессов» - по разделу «развитие слоговой структуры слова» - по разделу «развитие лексического строя речи» - по разделу «развитие грамматического строя речи» - по разделу «развитие связной речи» - по разделу формирование письменной речи	20-39%	1
		40-59%	2
		60% и более	3

	4. Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): - по разделу «звукопроизношение» - по разделу «развитие фонематических процессов» - по разделу «развитие слоговой структуры слова» - по разделу «развитие лексического строя речи» - по разделу «развитие грамматического строя речи» - по разделу «формирование письменной речи»	10-19%	2
		20-29%	3
		30% и более	4
	5. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%	0,5
		61-75%	1
		76-85%	1,5
		Свыше 85%	2
	6. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%	0,5
		61-75%	1
		76-85%	1,5
		Свыше 85%	2
	7. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%	0,5
61-75%		1	
76-85%		1,5	
Свыше 85%		2	
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	8. 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)	Уровни Российский	3
		Областной (межрегиональный)	2
		Территориальный (окружной)	1
	9. Наличие у учителя-логопеда общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Да	2
		Нет	0

	10. Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: - ЦОР и ЭОР для обучающихся; - ЦОР и ЭОР для родителей; - ЦОР и ЭОР для педагогов		1 1 1
Результативность организационно-методической деятельности педагога	11. Результаты участия учителя-логопеда в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов)	<u>Российский уровень:</u> Призёр Лауреат Участник	6 5 4
		<u>Областной (межрегиональный) уровень:</u> Призёр Лауреат Участник	5 4 3
		<u>Территориальный (окружной):</u> Призёр Лауреат Участник	4 3 2
		<u>Дистанционный</u> Победитель/призёр	1
	12. Результативность участия учителя-логопеда в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных ГБУ ЦППМСП м.р. Борский	Российский	5
		Областной (межрегиональный)	4
		Территориальный (окружной)	3
		Муниципальный	2
	13. Результативность участия учителя-логопеда в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО	Российский	4
Областной (межрегиональный)		3	
Территориальный (окружной)		2	
Муниципальный		1	
14. Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): - создание;		1	

	- создание и реализация; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	2	
		3	
		4	
	15. Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых учителем-логопедом	1-5%	1
		5-10%	2
		Более 10%	3
16. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (кроме индивидуального образовательного чека)	36 часов и более	2	
	16-35 часов	1	
	17. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов)	Российский	4
		Областной (межрегиональный)	3
		Территориальный (окружной)	2
		Муниципальный	1

4.2.3. Перечень критериев эффективности (качества) работы воспитателя

Основание для премирования	Показатели	Самооценка работника, выставленная в баллах	
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	20-39%	1
		40-59%	2
		60% и более	3
	2. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%	0,5
		61-75%	1
		76-85%	1,5
		Свыше 85%	2
	3. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов	55-60%	0,5
		61-75%	1

	коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	76-85%	1,5
		Свыше 85%	2
	4.Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	До 70%	1
		Выше 70%	2
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	5. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (баллы могут суммироваться)	<u>Уровни</u> <u>Федеральный</u> Победитель	5
		Призер	4
		Участник	3
	6. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 5)	<u>Уровни</u> <u>Областной</u> Победитель	4
		Призер	3
		Участник	2
	<u>Окружной</u> <u>(территориальный)</u> Победитель	3	
	Призер	2	
		Участник	1
		<u>Муниципальный</u> Победитель	2
		Призер	1
		Участник	0,5
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	7. 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)	<u>Уровни</u> Российский	3
		Областной <u>(межрегиональный)</u>	2
		Территориальный <u>(окружной)</u>	1
	8. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Да	2
		Нет	0
Результативность организационно-методической деятельности педагога	9. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник)	<u>Российский</u> <u>уровень:</u> Победитель	6
		Призёр	5
		Лауреат/дипломант/ обладатель	4

	специального приза Участник	3
	<u>Областной (межрегиональный) уровень:</u> Победитель	5
	Призёр	4
	Лауреат/дипломант/ обладатель специального приза	3
	Участник	2
	<u>Территориальный (окружной):</u> Победитель	4
	Призёр	3
	Лауреат/дипломант/ обладатель специального приза	2
	Участник	1
	<u>Дистанционный:</u> Победитель/призёр	1
10. Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	Да	1
	Нет	0
11. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных ГБУ ЦППМСП м.р. Борский	Российский	5
	Областной (межрегиональный)	4
	Территориальный (окружной)	3
	Муниципальный	2
12. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО	Российский	4
	Областной (межрегиональный)	3
	Территориальный (окружной)	2
	Муниципальный	1
13. Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов 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;		3	
	- создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона		4	
	14. Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом	1-5%		1
		5-10%		2
		Более 10%		3
	15.Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (кроме индивидуального образовательного чека)	36 часов и более		2
		16-35 часов		1
	16.Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов)	Российский		4
Областной (межрегиональный)			3	
Территориальный (окружной)			2	
Муниципальный			1	
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	17. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Стабильно низкий	0,5	
		Снижение на 1%	1	
		Снижение на 2%	2	
		Снижение на 3% и выше	3	
	18. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Да		1
		Нет		0
	19. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Да		0,5
		Нет		0
	20. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Да		0,5
		Нет		0

4.2.4. Перечень критериев эффективности (качества) работы социального педагога

Основание для премирования	Показатели	Самооценка работника, выставленная в баллах	
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1. Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)	Отсутствие на учёте	4
		Снижение на 60 – 80%	3
		Снижение на 40 – 60%	2
		Снижение на 20 – 40%	1
	2. Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом	Да	3
		Нет	0
	3. Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета	Отсутствие на учёте	4
		Снижение на 60 – 80%	3
		Снижение на 40 – 60%	2
		Снижение на 20 – 40%	1
4. 100% охват учащихся социально-психологическим тестированием	100%	3	
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	5. Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета	85-99%	2
		100%	3
	6. Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием	<u>Уровни</u>	
		<u>Областной</u>	4
		Победитель	3
		Призер	2
		Участник	1
		<u>Окружной (территориальный)</u>	
		Победитель	3
	Призер	2	
Участник	1		
	<u>Муниципальный</u>		
	Победитель	2	
	Призер	1	
	Участник	0,5	
Результативность организационно-методической деятельности педагога	7. 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)	<u>Уровни</u>	
		Российский	3
		Областной (межрегиональный)	2
	Территориальный (окружной)	1	

8. Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник)	<u>Российский уровень:</u> Победитель	6
	Призёр	5
	Лауреат/дипломант/ обладатель специального приза/ благодарственного письма	4
	Участник	3
	<u>Областной (межрегиональный) уровень:</u> Победитель	5
	Призёр	4
	Лауреат/дипломант/ обладатель специального приза/ благодарственного письма	3
	Участник	2
	<u>Территориальный окружной):</u> Победитель	4
	Призёр	3
	Лауреат/дипломант/ обладатель специального приза /благодарственного письма	2
	Участник	1
	<u>Дистанционный:</u> Победитель/призёр	1
9. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных ГБУ ЦППМСП м.р. Борский	Российский	5
	Областной (межрегиональный)	4
	Территориальный (окружной)	3
	Муниципальный	2
10. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО	Российский	4
	Областной (межрегиональный)	3
	Территориальный (окружной)	2
	Муниципальный	1
11. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Российский	4
	Областной (межрегиональный)	3
	Территориальный (окружной)	2
	Муниципальный	1

3	12. Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: - учебно-методические материалы; - методические рекомендации; - методическое пособие		2 2 2
	13. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (кроме индивидуального образовательного чека)	36 часов и более	2
		16-35 часов	1
	14. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов)	Российский	4
		Областной (межрегиональный)	3
Территориальный (окружной)		2	
Муниципальный		1	
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	15. Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	Да	1
		Нет	0

4.3. Педагогическим и медицинским работникам выплачивается ежемесячная надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

- при стаже работы в должности от 3-х до 10-ти лет – 2% должностного оклада;
- при стаже работы в должности более 10-ти лет – 4% должностного оклада.

V. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ДОПЛАТЫ.

5.1 В Центре могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат:

- за высокое качество участия в организационно-методической работе;
- за высокое качество публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта в методических изданиях разного уровня;
- за высокое качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- за высокое качество внедрения новых форм и методов, разработка новых программ;
- за высокое качество выполнения особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых администрацией Центра и вышестоящими органами управления, успешное выполнение годового плана, творческий вклад в развитие образовательной деятельности;
- за высокое качество работы с родителями, общественными организациями по проблемам образования;

- за высокое качество проведения мероприятий, направленных на сохранность имущества Центра, эффективное и разумное использование материалов, сырья, денежных средств, экономное использование энерго- и тепло ресурсов;
- за отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности;
- за отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств);
- за высокое качество работы с молодыми специалистами.

5.2. В Центре могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение поставленных задач.

VI. ПРЕМИРОВАНИЕ.

6.1. Премирование осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, отведенной на выплату премий.

6.2. Премирование работников может производиться:

- по результатам их работы за месяц, полугодие, учебный или календарный год;
- по достижении работником пенсионного возраста;
- за интенсивность и напряжённость работы;
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда.

6.3. Размер премии устанавливается приказом директора.

6.4. Премирование работников, проработавших неполный месяц, полугодие, учебный или календарный год, производится за фактически отработанное время в данном учетном периоде.

6.5. Премирование производится на основании приказа директора Центра, в котором указывается основание для премирования и конкретный размер этой выплаты.

6.6 Размер премии может быть уменьшен или работник может быть лишен премии при привлечении работника к административной, дисциплинарной ответственности.