

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ  
«СОПРОВОЖДЕНИЕ»

ОДИНЦОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

г. Одинцово ул. Северная, д.36 тел: (495)545-52-72



СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного  
комитета МБОУ Центр  
«Сопровождение»  
Г.В. Касьянова  
30 августа 2021 г.

РАССМОТРЕНО  
на Педагогическом совете  
учреждения протокол  
от 30.08.2021 г. № 1



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ Центр  
«Сопровождение»  
Г.В. Яркеева  
Приказ № 39  
31.08.2021 г.

**Положение  
об установлении надбавок стимулирующего характера работникам  
МБОУ Центра «Сопровождение»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение об установлении надбавок стимулирующего характера (далее – Положение) работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Сопровождение» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Одинцовского городского округа Московской области, утвержденным Постановлением Администрации Одинцовского городского округа от 09.07.2020 г. № 1633 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Одинцовского городского округа Московской области», Информационного письма от 31.08.2020 г. № 4108 «О внесении изменений в постановление Администрации Одинцовского городского округа от 09.07.2020 г. № 1633 и других нормативно-правовых актов, касающихся вопросов оплаты труда.

1.2. Цель настоящего Положения – повышение результативности и качества труда работников Учреждения.

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления работникам Учреждения надбавок стимулирующего характера устанавливаются по согласованию с Общим собранием трудового коллектива учреждения (далее – Совет) Учреждением самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов

труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах выделенных Учреждению на эти цели средств, и закрепляется в Коллективном договоре.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения.

## **2. Критерии и показатели оценки деятельности, порядок определения размера стимулирующих выплат педагогическим и другим работникам Учреждения**

2.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников Учреждения, указанных в таблице (приложение 1,2,3).

2.2. Критерии могут быть изменены и дополнены Учреждением по согласованию с Общим собранием трудового коллектива в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом Учреждения. При этом важно исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать педагогических работников к более качественному, эффективному, результативному труду с точки зрения социально-психологической адаптации учащихся.

2.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. При этом общая сумма баллов по всем критериям равна 100. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. Учреждение совместно с общественным органом управления – Советом вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для изменения результативности труда работников Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

2.4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов (полугодий), для учета динамики образовательных достижений.

2.5. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Совета минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка, равно 5 баллам.

## **3. Формы, порядок и процедуры мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения.**

3.1. Формы, порядок и процедуры мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения определяются в соответствии с настоящим Положением.

3.2. Мониторинг профессиональной деятельности работников Учреждения носит государственно-общественный характер и учитывает:

- результаты, полученные в рамках независимой экспертизы и внутреннего контроля, представляемые директором Учреждения, его заместителями, методическим советом (руководителями ОМО) Учреждения;
- результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

#### **4. Порядок расчета стимулирующих выплат.**

4.1. Для определения размера стимулирующих надбавок необходимо:

4.1.1. Произвести подсчет баллов за 2-ое полугодие 2019-2020 учебного года по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника Учреждения.

4.1.2. Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).

4.1.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, запланированный на период с сентября 2020 года по август 2021 года включительно, разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь включительно.

4.1.4. С сентября 2019 года по декабрь 2020 года профессиональная деятельность каждого работника оценивается по утвержденным критериям и показателям.

4.1.5. В январе 2021 года подсчитывается общая сумма баллов, полученных всеми работниками (общая сумма баллов). Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на период с января 2021 года по июнь 2021 года, необходимо разделить на общую сумму баллов всех работников, т.е. определить денежный вес одного балла.

4.1.6. Размер стимулирующих выплат каждому работнику может быть изменен.

#### **5. Показатели, уменьшающие размер надбавок.**

5.1. Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть обусловлены, производственными и (или) управленческими упущениями.

Ими могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- невыполнение сметы расходов Учреждения;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;

- необеспечение сохранности здания и имущества.

## **6. Премирование работников.**

6.1. Центр может ежемесячно резервировать фиксированную сумму на выплату премий к юбилейным датам и выплату разовых доплат стимулирующего характера. Работникам могут устанавливаться премии за:

- интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за активное участие в подготовке и проведении окружных и областных мероприятий;
- по итогам работы за отчетный период;
- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами и в связи с профессиональными праздниками.

Таблица №1

*Критерии и показатели оценки деятельности административно-управленческого персонала МБОУ Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Сопровождение» Одинцовского городского округа Московской области*

№	Критерий	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Эффективность педагогических и управленческих решений	<p>1.1 Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебного процесса, инновационной деятельности, опытно-экспериментальной работы.</p> <p>1.2 Высокая исполнительская дисциплина, результативность управленческих решений.</p> <p>1.3 Своевременность и качество предоставляемой аналитической и отчетно-статистической информации.</p> <p>1.4 Результативность методической работы; качественное проведение окружных мероприятий; участие в мероприятиях муниципального/регионального уровня.</p> <p>1.5. Эффективность деятельности по подготовке ОУ к новому учебному году; содержание помещений ОУ в хорошем состоянии, материально-техническое и ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса.</p> <p>1.6. Своевременное проведение инструктажей, учебы по охране труда; качественное ведение документации по охране труда.</p> <p>1.7. Повышение своего профессионального уровня /семинары, вебинары, курсы и т.п./</p>	<p>До 15 баллов</p> <p>До 20 баллов</p> <p>До 15 баллов</p> <p>До 15 баллов</p> <p>До 15 баллов</p> <p>До 10 баллов.</p> <p>До 10 баллов</p>	100 баллов

Таблица 2

*Критерии и показатели оценки деятельности педагогических работников МБОУ  
Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Сопровождение»  
Одинцовского городского округа Московской области*

№	Критерий	Показатели	Расчет показателей	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Качество и эффективность образовательной деятельности	Сохранность контингента (выполнение программы обучающимися на 100%)	90-100%	8 баллов	35 баллов
			80-90%	5 баллов	
		Организация участие обучающихся в смотрах, конкурсах, акциях, выставках и др.		7 баллов	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• уровень Центра</li> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> <li>• Всероссийский уровень</li> </ul> <p>Не суммируется. Оценивается по высшему баллу</p>	2 3 5 7		
	Участие и результативность реализации программы по экспериментальной работе			10 баллов	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Отчет о ходе экспериментальной работы (включая графики, диаграммы, подтверждающие документы)</li> <li>• Разработка методических рекомендаций, программ, курсов, сценариев и т.п.</li> </ul>			10 баллов	
2	Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно-воспитательного процесса	Санитарное состояние кабинета (сохранность мебели, озеленение и др.)		0-5 баллов	20 баллов
		Систематизация и каталогизация оборудования и дидактического материала		0-5 баллов	
		Использование оборудования учебного кабинета на повышение уровня и качества выполнения программы		0-5 баллов	
		Отсутствие травматизма	При наличии травмы	5 баллов -10 баллов	
3	Профессиональные условия развития педагогических работников	Участие педагогов в районных, областных профессиональных конкурсах	Участие Призер	5 баллов 10 баллов	25 баллов
		Проведение мастер-классов, открытых занятий выступления на муниципальном уровне		0-5 баллов	
		Выступление на педсоветах, семинарах,		0-3 балла	
		Наличие опубликованных авторских методических и дидактических разработок, рекомендаций, статей.		0-7 баллов	
		Опубликованные материалы на официальном сайте Центра, создание собственного сайта			

4	Социальный критерий как фактор работы педагога	Участие в организации коллективных мероприятий Поддержание имиджа ОУ. Поведение при форс-мажорных обстоятельствах и т.п.		0-3 0-7	10 баллов
5	Уровень исполнительской дисциплины	Исполнительская дисциплина. Профессиональная ответственность. Проявление инициативы. Своевременность и качество предоставляемой информации.		0-5 0-5	10 баллов
		<b>Итого:</b>			<b>100 баллов</b>

*Критерии и показатели оценки деятельности педагогических работников структурного подразделения МБОУ Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Сопровождение» Одинцовского городского округа Московской области*

№	Критерий	Показатели	Расчет показателей	Шкала	Максимальный балл по критериям
3.1	Качество и эффективность сопровождения образовательной деятельности	Эффективность коррекционно-развивающих занятий		<b>0-8 баллов</b>	<b>35 баллов</b>
		Организация участие обучающихся в смотрах, конкурсах, акциях, выставках и др. <ul style="list-style-type: none"> <li>• уровень Центра</li> <li>• окружной уровень</li> <li>• региональный уровень</li> <li>• Всероссийский уровень</li> </ul> <p align="center">Не суммируется. Оценивается по высшему баллу</p>	2 3 5 7	<b>7 баллов</b>	
		Участие и результативность реализации программы по экспериментальной работе <ul style="list-style-type: none"> <li>• Отчет о ходе экспериментальной работы (включая графики, диаграммы, подтверждающие документы)</li> <li>• Разработка методических рекомендаций, программ, курсов, сценариев и т.п.</li> </ul>		<b>10 баллов</b>	
3.2	Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно-воспитательного процесса	Работа с детьми группы риска и семьями, находящимися в трудном социальном положении <ul style="list-style-type: none"> <li>-мероприятия с обучающимися</li> <li>-мероприятия с родителями и семьями</li> <li>-мероприятия с педагогическим коллективом</li> <li>-профилактическая работа</li> </ul>		<b>0-5 баллов</b> <b>0-5 баллов</b> <b>0-5 баллов</b> <b>0-5 баллов</b>	<b>20 баллов</b>
3.3	Профессиональное развитие педагогических работников	Участие педагогов в районных, областных профессиональных конкурсах <p>Проведение мастер-классов, открытых занятий и выступления на муниципальном уровне</p> <p>Выступление на педсоветах, семинарах,</p> <p>Наличие опубликованных авторских методических и дидактических разработок, рекомендаций, статей. Опубликованные материалы на официальном сайте Центра, создание собственного сайта</p>	<b>Участие Призер</b>	<b>5 баллов</b> <b>10 баллов</b> <b>0-5 баллов</b> <b>0-3 балла</b> <b>0-7 баллов</b>	<b>25 баллов</b>
3.4	Социальный критерий как фактор работы педагога	Участие в организации коллективных мероприятий <p>Поддержание имиджа ОУ (работа со Следственным комитетом, КДН и ЗП, Органами</p>		<b>0-3</b> <b>0-7</b>	<b>10 баллов</b>



		опеки и Службой судебных приставов). Поведение при форс-мажорных обстоятельствах и т.п.			
3.6	Уровень исполнительской дисциплины	Исполнительская дисциплина. Профессиональная ответственность. Проявление инициативы.  Своевременность и качество предоставляемой информации.		0-5  0-5	10 баллов
		<b>Итого:</b>			<b>100 баллов</b>