

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о критериях установления персональных повышающих коэффициентов,**  
**учитывающих показатели эффективной деятельности работников**  
**МБУДО ЦДОД**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам МБУДО ЦДОД (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и определяет основания и порядок установления персонального повышающего коэффициента для работников Учреждения.

Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность МБУДО ЦДОД (далее – Учреждение).

1.2. Персональный повышающий коэффициент - один из видов повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

1.3. Персональный повышающий коэффициент работника Учреждения устанавливается с учетом уровня профессионализма и компетентности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед работником задач, продуктивности методов обучения и воспитания учащихся.

Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита работников.

Установление персонального повышающего коэффициента работникам Учреждения решает следующие задачи:

- индивидуальную оценку профессиональной деятельности работника;
- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
- поощрение за выполненную работу.

**2. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента**

2.1. Персональный повышающий коэффициент рассчитывается перед началом нового учебного года.

Персональный повышающий коэффициент может быть постоянным (на учебный год), временным (на полугодие, квартал, месяц).

2.2. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются директором персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

2.3. Размеры персонального повышающего коэффициента работникам Учреждения определяются в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента составляет 2,0.

2.5. Результаты определения размеров персонального повышающего коэффициента работников согласовываются с первичной профсоюзной организацией Учреждения и оформляются приказом директора.

2.6. Выплаты персонального повышающего коэффициента работникам Учреждения могут быть сняты приказом директора по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения.

2.7. Изменение и снятие персонального повышающего коэффициента определяются следующими причинами:

- окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента;
- снижение качества работы, за которые был определен персональный повышающий коэффициент;
- за нарушение трудовой дисциплины;
- наличие обоснованной жалобы учащегося Центра и родителя (законного представителя);
- за действия, повлекшие за собой нарушения функционирования Центра;
- изменения предельного лимита фонда оплаты труда работников Учреждения.

### **3. Критерии для определения и размеры персонального повышающего коэффициента**

3.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

#### **Показатели эффективности деятельности работников:**

<b>показатели эффективности</b>	<b>коэффициент показателя</b>
<b>Должность: педагог дополнительного образования</b>	
Наличие учащихся, отмеченных грантом администрации Тамбовской области одаренным детям (по направлению деятельности)	0,3
Эффективная работа тьюторства, наставничества в отношении других педагогов	0,2
Эффективная работа по реализации программы развития и комплексных программ учреждения	0,2

<b>показатели эффективности</b>	<b>коэффициент показателя</b>
Эффективная работа по привлечению внебюджетных источников финансирования, дополнительных привлечённых средств	0,5
Наличие звания «Образцовый коллектив»	0,2
Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательной и воспитательной деятельности	0,3
Наличие результатов в научно-исследовательской и инновационной деятельности	0,3
Итого:	2,0
<b><i>Должность: методист</i></b>	
Высокий уровень научного и организационно-методического обеспечения образовательной и воспитательной деятельности	0,3
Эффективное системное внедрение в образовательную и воспитательную деятельность инновационных технологий, разнообразных форм работы	0,2
Высокий уровень результатов реализации проектов, экспериментальных площадок	0,4
Наличие методических/учебно-методических материалов, применяемых в практике работы других образовательных организаций города или области	0,4
Наличие значительных профессиональных достижений у педагогов, в отношении которых осуществлялось наставничество	0,3
Эффективная работа по реализации программы развития учреждения, воспитательной системы	0,2
Высокий уровень организации и проведения творческих лабораторий, педагогических мастерских, дней партнёрского взаимодействия, учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов на городском, региональном уровне	0,2
Итого:	2,0
<b><i>Должность: педагог-организатор</i></b>	
Эффективная работа по реализации программы развития, комплексных программ учреждения, воспитательной системы	0,2
Результативная работа по взаимодействию с образовательными учреждениями города	0,3
Наличие результатов в исследовательской и инновационной деятельности	0,3
Наличие и использование авторских образовательных и воспитательных методик, которые транслируются на городском или региональном уровне	0,4
Эффективность применения в практической деятельности современных воспитательных технологий, разнообразных форм работы	0,2

<b>показатели эффективности</b>	<b>коэффициент показателя</b>
Выполнение функций тьютора, реализация индивидуальных образовательных маршрутов / индивидуальных образовательных программ	0,4
Наличие социально-значимых проектов, которые выходят за рамки образовательной организации	0,4
Итого:	2,0
<b><i>Должность: педагог-психолог</i></b>	
Эффективность работы по созданию психологического комфорта участников образовательных отношений	0,3
Выполнение функций тьютора, реализация индивидуальных образовательных маршрутов / индивидуальных образовательных программ	0,4
Эффективная работа по реализации программы развития учреждения, воспитательной системы	0,2
Эффективность применения в практической деятельности современных психолого-педагогических технологий, разнообразных форм работы	0,2
Наличие авторских материалов, программ, применяемых в практике работы других образовательных организаций города или области	0,4
Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации учащихся	0,2
Результативность участия педагога-психолога в методической, инновационной и проектной деятельности	0,3
Итого:	2,0
<b><i>Должность: заместитель директора</i></b>	
Высокая результативность участия учащихся и педагогических работников в конкурсах различного уровня, инновационной и проектной деятельности	0,2
Повышение качества образования, совершенствование форм работы, использование инновационных технологий	0,4
Эффективность работы по реализации программы развития учреждения, воспитательной системы	0,2
Эффективная работа по привлечению внебюджетных источников финансирования, дополнительных привлечённых средств	0,5
Результативность участия педагогов в конкурсах, открытых мероприятиях различного уровня	0,2
Конструктивное и эффективное руководство по реализации инновационных площадок, проектов	0,2
Наличие результатов в исследовательской и инновационной деятельности	0,3
Итого:	2,0

<i><b>Должность: заместитель директора по АХР</b></i>	
Динамика развития материального состояния ОУ и инфраструктуры	0,4
Эффективность работы по реализации программы развития учреждения	0,2
Отсутствие грубых нарушений правил противопожарной безопасности, санитарно-гигиенического режима (штрафные санкции), случаев травматизма учащихся и работников	0,4
Организация взаимодействия с социальными партнерами. Содействие в организации внебюджетной деятельности	0,2
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	0,3
Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	0,2
Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	0,3
Итого:	2,0
<i><b>Должность: заведующий отделом</b></i>	
Повышение качества образования, совершенствование форм и методов работы, использование инновационных технологий	0,4
Эффективность работы по реализации программы развития учреждения, воспитательной системы	0,2
Наличие авторских материалов, программ, применяемых в практике работы других образовательных организаций города или области	0,4
Наличие результатов в исследовательской и инновационной деятельности	0,3
Конструктивное и эффективное руководство отделом	0,2
Организация взаимодействия с социальными партнерами. Содействие в организации внебюджетной деятельности	0,2
Высокий уровень результатов реализации инновационных площадок, проектов	0,3
Итого:	2,0