

Приложение



Утверждаю  
Директор МБОУ ДО ДД(Ю)Т г.  
Салават  
А.Р. Фахретдинова

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о материальном стимулировании работников**  
**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**«Дворец детского (юношеского) творчества»**  
**городского округа город Салават**  
**Республики Башкортостан**

**СОГЛАСОВАНО**  
Протокол профсоюзного комитета  
от 01 октября 2025 г. № 22

Салават  
2025

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Дворец детского (юношеского) творчества» городского округа город Салават Республики Башкортостан, (далее - Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности. Руководитель в соответствии с Положением об оплате труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о материальном стимулировании работников имеет право производить выплаты стимулирующего характера.

1.2. Обязательные стимулирующие выплаты определены разделом 9 Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» городского округа город Салават Республики Башкортостан.

Данное положение определяет условия и порядок установления материального стимулирования работников Учреждения.

1.3. Источником установления материального стимулирования являются:

- фонд стимулирования;
- экономия по фонду оплаты труда Учреждения;
- внебюджетные средства.

1.4. Порядок и условия оказания материальной помощи руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

1.5. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам Учреждения определяет руководитель с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения и комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

1.6. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на месяц, полугодие, на период выполнения конкретной работы и др.

1.7. Выплаты стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

1.8. К работникам Учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются.

Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

## **II. Порядок определения стимулирующих выплат работникам Учреждения**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности работников;
- персонально повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.

2.3. Совокупный размер стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.4. Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной плате и его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников.

2.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по приказу руководителя:

заместителей директора, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно – по представлению директора учреждения;

заведующих отделом, методистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя учреждения.

2.6. Порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

### **III. Порядок определения персонального повышающего коэффициента работникам Учреждения**

3.1. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты в пределах определенного ФОТ. Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85. Руководитель имеет право снижать за конкретные упущения в работе (оформленные письменно).

3.2. Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, приведены в следующей таблице:

Размеры персонально повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников

№	Наименование вида работ	Размеры повышающих коэффициентов (%)
1	1	2
2	Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями. Руководство методическим советами.	0,15
3	За ведение делопроизводства	0,15
4	Ведение табеля	0,2
5	Наставничество, работа с молодыми педагогами	0,2
6	Оформление праздника, в том числе и музыкальное оформление праздника	0,2
7	Организация и проведение работы в мероприятиях и акциях муниципального, республиканского масштаба	0,5
8	За увеличение объема работы (ведение статистического учета, ведение мониторинга, профилактика мошенничества, антитеррористическая безопасность и т.д.)	0,5
9	За увеличение объема работы (ведение статистического учета, ведение мониторинга, электро-пожарная безопасность и т.д.)	0,4
10	За обслуживание сайта	0,25
11	За обслуживание социальных сетей	0,2

12	За размещение контрактов в агрегаторе торгов малого объёма (АТМО) и ведение делопроизводства	0,2
13	Оформление личных дел обучающихся.	0,2
14	За ведение воинского учета	0,116
15	Ведение книги учета и движения обучающихся (эл.вариант).	0,2
16	Организация подписной компании.	0,2
17	Контрактный управляющий, ответственный за осуществление закупок.	0,5
18	Оформление командировок сотрудникам учреждения.	0,2
19	Ведение и оформление трудовых книжек	0,2
20	Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса	0,2
21	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0,2;
22	За работу председателем первичной профсоюзной организации	0,116.

3.3. Иные стимулирующие выплаты (персональный повышающий коэффициент или премия) устанавливаются работникам Учреждения по следующим критериям:

Перечень  
критериев оценки эффективности деятельности работников для установления  
персонального повышающего коэффициента

Наименование категории работников	Перечень критериев эффективности для установления персонального повышающего коэффициента работникам	Баллы
Педагогические работники	участие работника в экспериментальной, исследовательской работе, семинарах, конференциях, конкурсах, открытых мероприятиях, занятиях	есть - 1, отсутствует - 0
	наличие авторских программ	есть - 1, отсутствует - 0
	повышение квалификации в соответствии с требованиями действующего законодательства	есть - 1, отсутствует - 0
	снижение (отсутствие) пропусков обучающимися	отсутствует - 1, есть - 0
	наличие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в организации	есть - 0, отсутствует - 1
	сохранение контингента обучающихся	95% - 1, ниже 95% - 0
	работа с родителями (законными представителями) обучающихся	есть - 1, отсутствует - 0
	наличие адаптированных образовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья	есть - 1, отсутствует - 0
	работа с детьми, состоящими на учете в ОДН	Есть -1, отсутствует - 0
	реализация воспитательных программ	Есть -1, отсутствует - 0
	внедрение современных образовательных	есть - 1,

	технологий, в том числе информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)	отсутствует - 0
	высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	есть - 1, отсутствует - 0
		12 баллов – 100%
Заместитель директора по УВР	работа общественных органов, участвующих в управлении организацией (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и другие), коллегиальных органов управления организацией (общее собрание (конференция) работников (либо работников и обучающихся), педагогический совет, попечительский совет, управляющий совет, совет обучающихся, совет родителей и другие органы)	есть - 1, отсутствует - 0
	сохранение контингента обучающихся	95% - 1, ниже 95% - 0
	наличие нормативно-правовых актов, подтверждающих функционирование образовательных организаций (проведение заседаний, ведение протоколов)	есть - 1, отсутствует - 0
	участие педагогических работников в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня	есть - 1, отсутствует - 0
	наличие призовых мест по итогам участия учреждения, педагогических работников, воспитанников в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня	есть - 1, отсутствует - 0
	своевременное оформление правоустанавливающих документов, соблюдение сроков прохождения лицензирования, государственной аккредитации	есть - 1, отсутствует - 0
	обновление ассортимента образовательных программ	есть - 1, отсутствует - 0
	доля работников учреждения, имеющих высшую квалификационную категорию	60 %-1 ниже 60% - 0
	проведение методической учебы, семинаров, конференций, мероприятий по проблемам развития дополнительного образования	есть - 1, отсутствует - 0
	высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	есть - 1, отсутствует - 0
	напряженность, интенсивность труда	есть - 1, отсутствует - 0
	выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	есть - 1, отсутствует - 0
		12 баллов- 100 %
Заместитель руководителя по административно- хозяйственной части	обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных норм и правил	отсутствие предписаний - 1, наличие предписаний - 0

	обеспечение санитарно-гигиенических условий в организации	отсутствие предписаний - 1, наличие предписаний - 0
	своевременная выверка измерительных приборов по коммунальным услугам	есть - 1, отсутствует - 0
	своевременное обеспечение инвентарем образовательного процесса	есть - 1, отсутствует - 0
	своевременное заключение договоров на: услуги связи, транспортные, коммунальные услуги, работы, услуги по содержанию имущества, закупку товаров, прочие работы и услуги для обеспечения государственных нужд в организации	есть - 1, отсутствует - 0
	своевременное проведение ремонта в организации, подготовки к новому учебному году	есть - 1, отсутствует - 0
	высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	есть - 1, отсутствует - 0
	напряженность, интенсивность труда	есть - 1, отсутствует - 0
	выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	есть - 1, отсутствует - 0
		9 баллов – 100%
Методист	сохранение контингента обучающихся	95% - 1, ниже 95% - 0
	участие педагогических работников в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня	есть - 1, отсутствует - 0
	разработка и публикация методических рекомендаций, разработка и внедрение авторских программ	есть - 1, отсутствует - 0
	наличие призовых мест по итогам участия учреждения, педагогических работников, воспитанников в конкурсах, смотрах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях, семинарах различного уровня	есть - 1, отсутствует - 0
	организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования	есть - 1, отсутствует - 0
	обеспеченность педагогов учреждения республиканскими образовательными и досуговыми программами, рассчитанными на различные категории обучающихся	есть - 1, отсутствует - 0
	обеспечение пополнения и обновления методического фонда учреждения дополнительного образования	есть - 1, отсутствует - 0
	проведение методической учебы, семинаров, конференций, других мероприятий по вопросам методического обеспечения образовательного	есть - 1, отсутствует - 0

	процесса	
	участие методиста в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня	есть - 1, отсутствует - 0
	разработка и публикация методических рекомендаций, участие в разработке и внедрении авторских программ	есть - 1, отсутствует - 0
	курирование и участие в проведении экспериментальной работы	есть - 1, отсутствует - 0
	высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	есть - 1, отсутствует - 0
	напряженность, интенсивность труда	есть - 1, отсутствует - 0
	выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	есть - 1, отсутствует - 0
		14 баллов – 100%
Секретарь-руководителя	работа с оргтехникой	есть - 1, отсутствует - 0
	высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	есть - 1, отсутствует - 0
	напряженность, интенсивность труда	есть - 1, отсутствует - 0
	выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	есть - 1, отсутствует - 0
		4 балла – 100%
Обслуживающий персонал	оперативность выполнения заявок по оформлению и устранению технических неполадок	есть - 1, отсутствует - 0
	высокий уровень исполнительской дисциплины	есть - 1, отсутствует - 0
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	есть - 1, отсутствует - 0
	проведение генеральных уборок высокого качества.	есть - 1, отсутствует - 0
	сохранность здания, участка, оборудования, имущества	есть - 1, отсутствует - 0
	высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	есть - 1, отсутствует - 0
		6 баллов – 100%
Инженер по охране труда	высокий уровень исполнительской дисциплины	есть - 1, отсутствует - 0
	качественное ведение документации	есть - 1, отсутствует - 0
	своевременная подготовка отчетности	есть - 1, отсутствует - 0
	активная работа по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения	есть - 1, отсутствует - 0
	высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	есть - 1, отсутствует - 0
		5 баллов – 100%
Звукооператор,	работа с оргтехникой, звуковой аппаратурой	есть - 1,

аранжировщик, художник по свету		отсутствует - 0
	качественное ведение документации	есть - 1, отсутствует - 0
	высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	есть - 1, отсутствует - 0
	напряженность, интенсивность труда	есть - 1, отсутствует - 0
	выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	есть - 1, отсутствует - 0
		5 баллов – 100%
Председатель профкома, уполномоченный профкома по охране труда	организация общественно-профессионального контроля	есть - 1, отсутствует - 0
	выполнение общественно значимой работы	есть - 1, отсутствует - 0
	активное участие в мероприятиях различного уровня	есть - 1, отсутствует - 0
	высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	есть - 1, отсутствует - 0
	напряженность, интенсивность труда.	есть - 1, отсутствует - 0
	выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения.	есть - 1, отсутствует - 0
		6 баллов – 100%

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества набранных баллов. Всего максимальная сумма баллов 100% = 1,85;

Если максимальный размер персонального повышающего коэффициента равен 1,85 тогда персональный повышающий коэффициент (К) к окладу рассчитывается по формуле:

$$K = \frac{1,85 \times \text{НБ}}{\text{ОКБ}}$$

где НБ – это количество набранных баллов,

ОКБ - общее количество баллов, которое может максимально набрать работник по основной должности.

Например: педагог дополнительного образования

ОКБ - 12 баллов – 100%

НБ=5 набранных баллов,

$$\frac{5 \times 1,85}{10} = 0,925$$

10

Таким образом, персональный повышающий коэффициент составил 0,9

#### **IV. Порядок определения премиальных выплат работникам Учреждения**

4.1. Премииальные выплаты, дополнительная часть заработной платы, выплачиваемые по итогам работы за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником, устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и (или) в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.



4.2. Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию учреждения.

4.3. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

4.4. Премии устанавливаются приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

4.5. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.6. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

4.7. Перечень критериев оценки эффективности деятельности работников для установления премиальных выплат по итогам работы (Приложение).

Премия начисляется по приказу работодателя за фактически отработанное время, размер премии определяется работодателем в зависимости от объема и сложности решаемых задач и результатов работы и максимальными размерами не ограничивается.

4.8. Премирование работников также может осуществляться:

- по итогам работы за учебный год, за выполнение конкретной работы, вклад в образовательный процесс, к Международному Дню учителя, ко Дню защитника Отечества (мужчины), к Международному женскому дню (женщины), к юбилейным датам работников, в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан и другими наградами;

- по другим основаниям.

## **V. Порядок определения стимулирующих выплат (премии) за эффективность и качество труда по итогам работы за определенный период отдельных категорий работников, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»**

5.1. Решение об установлении стимулирующих выплат за эффективность и качество труда и их размер принимается руководителем учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в состав которой входит представитель профкома.

Для установления стимулирующих выплат за эффективность и качество труда по итогам оценки деятельности работников применяется система показателей эффективности деятельности работников Учреждения (далее – Система показателей).

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение ими должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава учреждения, иных локальных нормативных актов учреждения, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения.

5.2. Размер стимулирующих выплат за эффективность и качество труда по итогам оценки деятельности работников за отчетный период (один месяц, либо два месяца, либо квартал) производятся в зависимости от количества набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности работника по итогам работы за отчетный период, в пределах Фонда, выделенного на определённый период.

Показатели эффективности установлены в Приложении № 1 «Критерии установления стимулирующих выплат для работников МБУ ДО ДД(Ю)Т г. Салавата к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда Учреждения при условии достаточной финансовой обеспеченности учреждения.

5.3. Порядок определения стимулирующих выплат за эффективность и качество труда по итогам оценки деятельности работников:

Работники предоставляют информацию о результативности работы за отчётный период на заседание Комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия);

Комиссия рассматривают представленные отчеты и даются представления (в форме протокола заседания Комиссии) на установление стимулирующих выплат директору Учреждения;

директор на основании представлений Комиссии издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Учреждения за отчетный период.

5.4. Алгоритм расчета размеров стимулирующих выплат по критериям оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников Учреждения (Приложение) за определенный период производится следующим образом:

- определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения;
- определяется максимальное количество баллов работников;
- определяется стоимость одного балла путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда на максимальную сумму баллов всех работников;
- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках внутреннего контроля за прошедший период;
- определяется сумма персональной выплаты работнику путем умножения набранного им количества баллов на установленную стоимость одного балла (стимулирующие выплаты устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы).

Часть стимулирующих выплат, которая осталась, может распределяется среди педагогических работников на усмотрение Комиссии за выполнение дополнительных работ не связанных с профессиональной деятельностью.

## **V. Порядок определения понижения выплат стимулирующего характера работникам Учреждения**

5.1. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

### **Критерии, понижающие уровень стимулирования**

травматизм обучающихся во время образовательного процесса
нарушения работником Устава, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностной инструкции, инструкции по охране труда, инструкции по охране жизни и здоровья учащихся, правил педагогической этики
наличия обоснованных жалоб со стороны родителей, создания конфликтных ситуаций в коллективе Учреждения
ухудшения качества работы, несвоевременного выполнения заданий, невыполнения приказов, распоряжений директора Учреждения
обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах
наличие систематических пропусков обучающимися занятий без уважительной причины
невыполнение образовательной программы, без уважительной причины
нарушение норм техники безопасности
работы неполный отчетный период (стаж работы в Учреждении менее отчетного периода)

Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора Учреждения.

Принято на общем собрании трудового коллектива  
протокол № 6 от 01 октября 2025 г.

## Приложение

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности педагога-организатора

МБУ ДО ДД(Ю)Т г. Салавата

за \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Педагог-организатор \_\_\_\_\_

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	№ показателя	Баллы по показателю	Результаты отчетного периода
1.	Эффективность подготовки, организации и проведения массовых мероприятий.	Методическое обеспечение мероприятия (пакет документов: положение, план проведения, сценарий, аналитические материалы)	1.1.	0-10	
		Использование самостоятельно созданного оформления мероприятия (компьютерные презентации, видеоролики, видеозаставки и др.)	1.2.	0-10	
		Воспитательная деятельность проводимая вне учреждения (посещение выставок, кинотеатра, экскурсий и т.п.)	1.3	0-10	
		Результативность участия в социальных проектах и акциях (благодарственные письма, грамоты)	1.4	0-10	
		Удовлетворённость потребителей услуг качеством проведения мероприятий (положительные отзывы)	1.5	0-10	
2.	Эффективность обобщения, распространения и презентации собственного профессионального опыта.	Систематическое обновление информации на сайте, в социальных сетях	2.1	0-10	
		Публикации (статьи, сборники) по распространению и обобщению результативного, инновационного опыта в сборниках, СМИ, сети Интернет	2.2.	0-10	
		Выступления на различных мероприятиях (конференция, семинар, педагогический совет).	2.3	0-10	
		Участие в жюри конкурсов, соревнований, олимпиад, экспертных комиссиях и т.д.	2.4	0-10	
		Разработка методических материалов, рекомендаций, пособий и др.	2.5	0-10	
3.	Работа с документацией	Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документации (исполнительская дисциплина).	3.1.	0-10	
		Своевременное и качественное заполнение информационных систем	3.2	0-10	
4.	Дополнительные критерии	Напряжённость и интенсивность	4.1.	0-10	
		Участие в хозяйственных работах, субботниках, ремонт оборудования, инвентаря, в воспитательных мероприятиях и др.	4.2	0-10	
		Участие в организации и проведении городских мероприятий (новогодние утренники, церемония вручения паспортов и т.п.)	4.3	0-10	
		Всего	15	150	

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности методиста  
МБУ ДО ДД(Ю)Т г. Салавата  
за \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Методист \_\_\_\_\_

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	№ показателя	Баллы по показателю	Результаты отчетного периода
1.	Эффективность методического обеспечения образовательного процесса	Оказание методической помощи в подготовке рабочей документации, консультирование педагога	1.1.	0-10	
		Методическое сопровождение педагога-участника профессиональных конкурсов	1.2.	0-10	
		Обобщение опыта работы педагогических работников	1.3.	0-10	
		Организация методических, образовательных событий и др.	1.4.	0-10	
		Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документации (исполнительская дисциплина).	1.5	0-10	
		Своевременное и качественное заполнение информационных систем	1.6	0-10	
2.	Совершенствование профессиональной компетентности	Создание и выпуск качественного и актуального методического продукта	2.1	0-10	
		Выступление на методических, педагогических советах, круглых столах, и т.д.	2.2.	0-10	
		Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, олимпиадах, диктантах и др.	2.3.	0-10	
		Разработка (участие в разработке) проекта на грант, реализация проекта	2.4.	0-10	
		Обучение на курсах КПП, КПК, семинарах, вебинарах, форумах, и т.п.	2.5.	0-10	
3.	Дополнительные критерии	Напряженность и интенсивность работы	3.1.	0-10	
		Участие в хозяйственных работах, субботниках, ремонт оборудования, инвентаря, в воспитательных мероприятиях и др.	3.2	0-15	
		Участие в организации и проведении городских мероприятий (новогодние утренники, церемония вручения паспортов и т.п.)	3.3.	0-15	
		Всего	14	150	

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования  
МБУ ДО ДД(Ю)Т г. Салавата  
за \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Педагог дополнительного образования \_\_\_\_\_

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	№ показателя	Баллы по показателю	Результаты отчетного периода
1.	Качество реализации дополнительной общеобразовательной развивающей программы	Посещаемость занятий обучающимися	1.1.	0-3	
		Работа с детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ (результативность участия в конкурсах и т.п.)	1.2.	0-1	
		Работа с одаренными детьми (результативность участия в конкурсах и т.п.)	1.3	0-1	
2.	Уровень достижений обучающихся	Доля детей участников конкурсов и мероприятий различного уровня (очное)	2.1	0-3	
		Доля детей участников конкурсов и мероприятий различного уровня (заочное)	2.2.	0-3	
		Доля детей призеров конкурсов и мероприятий различного уровня (очное)	2.3	0-3	
		Доля детей призеров конкурсов и мероприятий различного уровня (заочное)	2.4	0-3	
3.	Эффективность организации воспитательной деятельности	Уровень воспитанности обучающихся (соблюдение правил внутреннего распорядка)	3.1.	0-3	
		Воспитательная деятельность проводимая вне занятий (посещение выставок, кинотеатра, экскурсий и т.п.)	3.2.	0-3	
4.	Обобщение, распространение и совершенствование педагогического опыта	Наличие публикаций в печатных изданиях	4.1.	0-1	
		Выступления на конференциях, семинарах, участие в грантовых проектах и т.д.	4.2.	0-1	
		Участие педагога в профессиональных конкурсах.	4.3.	0-1	
		Проведение мастер-классов, открытых занятий, мероприятий.	4.4.	0-1	
		Участие в жюри конкурсов, соревнований, олимпиад, экспертных комиссиях и т.д.	4.5.	0-1	
		Разработка методических материалов, рекомендаций, пособий и др.	4.6	0-1	
5.	Работа с документацией	Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документации (исполнительская дисциплина).	5.1.	0-3	
		Своевременное и качественное заполнение информационных систем	5.2	0-2	
6.	Создание условий информационной открытости	Новости, заметки, отзывы, обмен информацией и т.д. на сайтах, в социальных сетях и т.д.	6.1.	0-3	

7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь с родителями	Непосредственное участие в разработке и проведении мероприятий внутриучрежденческого уровня и привлечение к этим мероприятиям родителей обучающихся	7.1	0-3	
8.	Выполнение работы, не входящих в круг основных обязанностей	Участие в хозяйственных работах, субботниках, ремонт оборудования, инвентаря, в воспитательных мероприятиях и др.	8.1.	0-5	
		Участие в организации и проведении городских мероприятий (новогодние утренники, церемония вручения паспортов и т.п.)	8.2	0-5	
		Всего	21	50	

Пронумеровано,  
пронумеровано и скреплено  
печатью

( ) лист

Верно: *[Signature]*

Факрестинава

