

**Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи
Московского района Санкт - Петербурга
(ГБУ ДО ЦППМСП)**

Принято на заседании
Общего собрания работников
ГБУ ДО ЦППМСП
Протокол № 1
«25» января 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ ДО ЦППМСП
Л.В. Шкапова
«24» января 2018 г.
Приказ № 110/2 от 24.01.2018 г.



**Методика расчета оценки результативности и эффективности деятельности педагогических работников ГБУ ДО ЦППМСП Московского района
для определения размера выплат стимулирующего и компенсационного характера**

1. Общие положения.

1.1 Критерии оценки результативности и эффективности деятельности педагогических работников ГБУ ДО ЦППМСП разработаны на основе распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.09.2013 г № 2292-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций районов Санкт-Петербурга» и с учетом мнения Общего собрания работников ГБУ ДО ЦППМСП (далее - ЦППМСП).

1.2 На основании приказа директора ЦППМСП полномочия по оценке результативности и эффективности деятельности педагогических работников ЦППМСП для определения размера компенсационной и стимулирующей выплаты возложены на Комиссию по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера, применяемых в отношении работников ГБУ ДО ЦППМСП Московского района Санкт-Петербурга (далее - Комиссию).

2. Расчет размера выплат стимулирующего и компенсационного характера педагогическому работнику производится следующим образом:

2.1 Педагогический работник согласно критериям оценки эффективности деятельности и условиям получения выплаты (Приложение 1 а, б, в, г – для выплаты компенсационного характера, Приложение 2 – для выплаты стимулирующего характера) самостоятельно дает оценку своей работе в графе «Самооценка», подтверждая их аналитической справкой за отчетный период.

2.2 Комиссия выносит коллегиальное решение и выставляет оценку в графу «Оценка Комиссии» на основании самооценки педагогических работников и с учетом мнения представителей администрации (заместители директора по ОПР предоставляют в Комиссию служебные записки по результатам контроля деятельности работников за определенный период).

2.3 Баллы суммируются по каждому критерию. Если есть отрицательные баллы, то они учитываются при подсчете результата. Если определены показатели «Наличие дисциплинарных взысканий», «Систематические или грубые нарушения правил внутреннего трудового распорядка, наличие выговора», подтвержденные приказом директора, и «Наличие обоснованных замечаний и жалоб, связанных с профессиональной деятельностью», подтвержденные аналитическими справками заместителей директора по итогам контроля, вся сумма обнуляется и поощрение работника не рассматривается.

2.4 При расчете размера выплат стимулирующего и компенсационного характера используется следующая формула

Расчет цены одного балла: $\Pi = \Phi / \Sigma$ баллов, где Π - цена одного балла, Φ - сумма общего фонда для поощрения педагогических работников (в случае выплаты компенсационного характера из надтарифного фонда ($\Phi 1^*$), в случае выплаты стимулирующего характера – из

Сумма к выплате = Ц*Кр, где Ц - цена одного балла, Кр - утвержденная сумма баллов педагогического работника по критериям.

Ф1* - фонд для выплаты компенсационного характера (надбавки) складывается из общей суммы надтарифного фонда за вычетом компенсационных выплат (надбавок) руководителей I, II, III уровней и председателей методических объединений педагогов-психологов, учителей-логопедов, социальных педагогов, компенсационных выплат (надбавок) непедагогических работников и компенсационных выплат педагогическим работникам за выполнение работы, не входящей в основные функциональные обязанности.

Ф2* - фонд для выплаты стимулирующего характера складывается из общей суммы средств экономии фонда труда за отчетный период за вычетом премии за качество выполненной работы и необходимых выплат (единовременная денежная выплата, материальная помощь) руководителям I, II, III уровней и председателям методических объединений педагогов-психологов, учителей-логопедов, социальных педагогов и непедагогическим работникам, а также необходимых выплат (единовременная денежная выплата, материальная помощь) педагогическим и непедагогическим работникам в соответствии с положением о порядке установления, размерах и условиях выплат стимулирующего и компенсационного характера, применяемых в отношении работников ЦППМСП.

2.5 Заседание Комиссии по вопросу оценки результативности и эффективности деятельности педагогических работников ЦППМСП и выплаты компенсационного характера (надбавки) – проводится два раза в год; по вопросу стимулирующей выплаты (премии) проводится 1 раз в год по итогам работы (за календарный год/учебный год).

**Критерии оценки результативности и эффективности деятельности педагогических работников, принимающих участие в работе ТПМПК
ГБУ ДО ЦППМСП Московского района
для определения размера выплаты компенсационного характера.**

Педагогический работник _____ за период с _____ по _____ 20__ года

Показатели эффективно сти деятель- ности	Критерии, оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Шкала			Итого
			Баллы	Самооце нка	Оценка комиссии	
1	2	3	4	5	6	7
1. Обеспечение высокого уровня учебно-воспитательного процесса	1.1 Эффективное использование рабочих ресурсов для выполнения диагностического обследования	Дополнительное обследование по запросу ОУ, ГБОУ, администрации	2			
	1.2 Эффективное использование рабочих ресурсов для выполнения коррекционно-развивающей работы	Количество обучающихся : более 100% (более 6 человек) - 3; меньше 100% - 0	0,3			
	1.3 Расширение спектра диагностических, профилактических, коррекционно-развивающих программ ГБУ ДО ЦППМСП	1. Участие в рабочих группах по составлению программ, диагностических пакетов, интерактивных занятий, творческих мероприятий, подтвержденное представлением готового продукта 2. Новая программа, представленная на согласование администрации ЦППМСП	2			
	1.4. Учет данных по детям ОВЗ	Справка заместителя директора	2			
		Итого: Мах:11				
2. Обеспечение высокого уровня профессионализма	2.1 Участие (доклад или стендовый доклад) в тематических встречах для родителей, семинарах для специалистов службы сопровождения, методических объединениях	Материалы, подтверждающие результат личного участия педагога (статьи, разработки, памятки, презентация, фотоотчет, проведение мастер-классов)	3			
	2.2 Участие в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах профилактических программ и т.п.	Документы, подтверждающие участие педагога (представление, заявка, материалы конкурсных работ)	3			

2.3	Участие в ученических конференциях, олимпиадах, творческих конкурсах (сверх УПП)	Материалы, подтверждающие результат личного участия педагога (статьи, разработки, памятки, фотоотчет, распорядительные документы)	3			
2.4	Оказание методической помощи молодым специалистам, студентам; осуществление наставничества	Аналитический отчет по результатам работы, благодарности, отзывы, распорядительные документы	3			
2.5	Наличие публикаций в СМИ о деятельности педагогического работника	Печатные издания в газетах, журналах, сборниках	3			
2.6	Наличие публикаций, фотоотчета о мероприятии на сайте ЦППМСП	Справка ответственного за официальный сайт ЦППМСП о размещении материалов	3			
Итого: Max:18						
3.1	Наличие обоснованных замечаний и жалоб, связанных с профессиональной деятельностью	Аналитическая справка заместителя директора по итогам контроля	-5			
3.2	Систематические или грубые нарушения правил внутреннего трудового распорядка, наличие выговора	Аналитическая справка заместителя директора по итогам контроля Приказ директора	баллы обычно			
3.3	Дополнительное поощрение директора	Высокие достижения в работе	от 0 до 5			
Итого: Max:5						
Всего набрано баллов			Итого: Max:34			

Сведения, подтверждающие выполнение критериев за отчетный период, работник предоставляет в единой справке и приложениях.

Председатель комиссии:

Секретарь комиссии:

Члены комиссии:

Накомлен:

Дата : _____

Протокол № _____

Приложение 1 б
к Методике расчета оценки результативности и эффективности деятельности педагогических работников ГБУ ДО ЦПМСП Московского района для определения размера выплат стимулирующего и компенсационного характера

Критерии оценки результативности и эффективности деятельности учителей-логопедов ГБУ ДО ЦПМСП Московского района для определения размера выплаты компенсационного характера.

Учитель-логопед, учитель-дефектолог _____ за период с _____ по _____ 20 ____ года

Показатели эффективности и деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Шкала			Итого
			Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	
1. Обеспечение высокого уровня учебно-воспитательного процесса	1.1 Эффективное использование рабочих ресурсов для выполнения консультативной деятельности в соответствии с ФГОС.	Количество обучающихся на логопункте: более 100%- 2; меньше 100% - 0	0 ; 2			
	1.2 Эффективное использование рабочих ресурсов для выполнения коррекционно-развивающей деятельности в соответствии с ФГОС.	Аналитическая справка о результатах проведения коррекционно-развивающих программ (наличие положительной динамики по итогам стартового и итогового контроля) – 100%- 3; 100% -70%- 2; 70% -50%- 1	0 - 3			
	1.3 Оформление результатов диагностических обследований и пакетов документов для зачисления на логопункт	Аналитическая справка заместителя директора	3			
	1.4 Результативность работы с родителями, педагогами ОУ	Аналитическая справка по результатам проведенных мероприятий (участие в родительских собраниях, родительских встречах)	3			
		Итого: Max: 11				
	2.1 Участие в семинарах, конференциях, проектах, обобщение и распространение опыта работы: презентация практического опыта, мастер-класс	Документы, подтверждающие результат личного участия педагога(статьи, памятки, презентации, фотоотчет)	3			

2. Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	2.2 Участие в конкурсах профессионального мастерства	Документы, подтверждающие результат личного участия педагога (представление, заявка, материалы конкурсных работ)	3		
	2.3 Внедрение новых форм и методов работы	Методические разработки, согласованные с методическими службами районного и городского уровня (РМО, ГМО)	3		
	2.4 Оказание методической помощи молодым специалистам, осуществление наставничества	Аналитическая справка по результатам работы, благодарности, отзывы	3		
	2.5 Наличие публикаций в СМИ	Печатные издания в газетах, журналах, сборниках	3		
	2.6 Наличие публикаций на сайте ЦППМСП, в электронных журналах	Справка о размещении материалов	3		
3. Общие требования	Итого: Мах: 18				
	3.1 Наличие обоснованных замечаний и жалоб, связанных с профессиональной деятельностью	Аналитическая справка заместителя директора по итогам контроля	-5		
	3.2 Систематические или грубые нарушения правил внутреннего трудового распорядка, наличие выговора	Аналитическая справка заместителя директора по итогам контроля Приказ директора	Баллы обнуляются		
	3.3 Дополнительное поощрение директора		От 0 до 5		
	Итого: Мах: 5				
	Итого: Мах: 34				
	Всего набрано баллов				

Сведения, подтверждающие выполнение критериев за отчетный период, работник предоставляет в единой справке и приложениях.

Председатель комиссии:

()

Член комиссии:

()

Член комиссии:

()

()

()

()

Составлен:

()

Дата : _____

Протокол № _____

Приложение 1 в
к Методике расчета оценки результативности и эффективности деятельности педагогических работников ГБУ ДО ЦПМСП Московского района
для определения размера выплат стимулирующего и компенсационного характера

**Критерии оценки результативности и эффективности деятельности социальных педагогов
ГБУ ДО ЦПМСП Московского района**
для определения размера выплаты компенсационного характера.

Социальный педагог _____ за период с _____ по _____ 20 ____ года

Эффективность деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Шкала			Оценка комиссии	Итого
			Баллы	Самооценка			
Учебно-воспитательного процесса	1.1 Эффективное использование рабочих ресурсов для выполнения консультативной деятельности с участниками образовательных отношений	Количество консультаций согласно графику приемов Более 100%-2, менее 100% -0	0 ; 2				
	1.2 Совершенствование методического обеспечения выполнения диагностической деятельности в соответствии с ФГОС.	Пополнение и обновление специализированной литературы, дидактического и стимульного материала – аналитическая справка.	0 ; 2				
	1.3 Совершенствование системы профилактической работы в соответствии с ФГОС.	Справка по итогам проведения мониторингов	0 ; 2				
	1.4 Наличие разработанных, утвержденных и апробированных программ, составленных педагогическим работником	Программа, методическая разработка, утвержденная руководителем	3				
	1.5 Результативность работы с родителями детей, или лицами, их заменяющими, педагогами ОУ	Аналитическая справка по результатам проведенных мероприятий	2				
		Итого: Max: 11					

профессионального мастера	2.1 Участие в семинарах, конференциях, проектах, обобщение и распространение опыта работы: презентация практического опыта, мастер-класс	Документы, подтверждающие участие педагога (статьи, памятки, презентации, фотоотчет)	3		
	2.2 Участие в конкурсах профессионального мастерства	Документы, подтверждающие участие педагога (представление, заявка, материалы конкурсных работ)	3		
	2.3 Внедрение новых форм и методов работы	Методические разработки, согласованные с методическими службами районного и городского уровня	3		
	2.4 Оказание методической помощи молодым специалистам, осуществление наставничества	Аналитическая справка по результатам работы, благодарности, отзывы	3		
	2.5 Разработка и публикация методических рекомендаций, статей в СМИ	Печатные издания в газетах, журналах, сборниках	3		
	2.6 Наличие публикаций на сайте ЦППМСП, в электронных журналах	Справка о размещении материалов	3		
Требования	Итого: Мах: 18				
	3.1 Наличие обоснованных замечаний и жалоб, связанных с профессиональной деятельностью	Аналитическая справка заместителя директора по итогам контроля	-5		
	3.2 Систематические или грубые нарушения правил внутреннего трудового распорядка, наличие выговора	Аналитическая справка заместителя директора по итогам контроля	Баллы отнуляю т-ся		
	3.3 Дополнительное поощрение директора		От 0 до 5		
	Итого: Мах: 5				
Сведения, подтверждающие выполнение критериев за отчетный период, работник предоставляет в единой справке и приложениях.	Всего набрано баллов		Итого: Мах: 34		

Сведения, подтверждающие выполнение критериев за отчетный период, работник предоставляет в единой справке и приложениях.

дседатель комиссии:

()

ретарь комиссии:

()

ны комиссии:

()

()

акомлен:

()

Дата : _____

Протокол № _____

Приложение 2

к Методике расчета оценки результативности и эффективности деятельности педагогических работников ГБУ ДО ЦППМСП Московского района для определения размера выплат стимулирующего и компенсационного характера

Критерии оценки результативности и эффективности деятельности педагогических работников ГБУ ДО ЦППМСП Московского района для определения размера выплаты стимулирующего характера.

за период с _____ по _____

Педагогический работник

Критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты (ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ РАБОТНИКОМ ЕДИНОЙ СПРАВКИ ПО ВСЕМ КРИТЕРИЯМ)	Примечание	Шкала				Итого
			Баллы	Самооценка	Оценка комиссии	Итого	
2	3	4	5	6	7	8	
1.1 Своевременное и эффективное выполнение учебно-производственного плана	Выполнение 100% видов работ в соответствии с УПП (без реализации дополнительных заявок) 1. для педагогов-психологов – реализация программ в ОУ в запланированном объеме; 2. для учителей-логопедов – 100% сохранение контингента на логопункте в учебном году; 3. для специалистов, принимающих на базе Центра – 100% реализация консультативных часов или часов, назначенных для приема родителей (ТПМПК).	Баллы не начисляются 1. педагогам-психологам – при наличии отказов из ОУ (без уважительных причин); 2. учителям-логопедам – при уменьшении контингента на логопункте по итогам учебного года (без уважительных причин); 3. специалистам, принимающим на базе Центра – при уменьшении количества приемов (без уважительных причин).					
1.2 Коррекционно-развивающая работа	Положительная динамика коррекционно-развивающей работы	Наличие положительной динамики, подтвержденной результатами диагностического обследования (на входе и на выходе), отраженной в картах индивидуального сопровождения или речевых картах (% клиентов – 1 балл; 10-50% - 2 балла; свыше 50% - 3 балла).					
1.3 Методическое сопровождение работы	Разработка индивидуальных и коллективных рекомендаций по результатам работы	Оцениваются качество и новизна рекомендаций (без внесения изменений в первоначальный вариант со стороны администрации).					
1.4 Результативность деятельности	Наличие положительных отзывов	Баллы начисляются при наличии расширенных отзывов от ОУ (20-50% - 1 балл; 50-80% - 2; выше 80% - 3) или клиентов (1-2 - балл; 3-4 – 2 балла; больше 5 – 3 балла).					
1.5 Результативность работы с учащимися, состоящими на учете КДН и ЗП, ВПСК, детьми с ОВЗ, талантливыми детьми	Результативность выполнения индивидуальных ориентированных рекомендаций	Учитываются индивидуальные планы сопровождения на конкретных детей (в ОУ и в Центре) и результативность сопровождения: 1-2 чел. – 1 балл; 3-4 чел. – 2 балла; более 5 чел. – 3 балла.					

1.6 Включенность в междомственное взаимодействие	Наличие грамот и благодарственных писем по итогам работы	1 – 1 балл; 2 – 2 балла; 3 и более (или грамота/диплом за победу в профессиональном конкурсе) – 3 балла			
1.7 Обобщение опыта работы	Регулярное представление фотоотчета и видеопрезентаций	Баллы начисляются при предоставлении – Более 15 фото ежеквартально – 1 балл – видеопрезентаций; 1 презентация – 1 балл; 2 презентации и более – 2 балла.	1 + 1- 2		
1.8 Своевременное и качественное ведение рабочей документации	Своевременное представление отчетов, отчетов-анализов, заключений (аналитических справок) по программам, результатам и отзывам о работе, качественное ведение журналов.	Баллы начисляются специалистам, не имеющим замечаний со стороны администрации (в соответствии с аналитической справкой заместителя директора по результатам внутреннего контроля) За каждый случай баллы снимаются: 1-2 нарушения – минус 2 балл; 3-5 нарушений – минус 3 балла; 6 и более – минус 5 баллов. Специалист при наличии нарушений указывает их в своей справке (каждый конкретный случай).	3		
		Итого max:	24		
2.1 Общественная активность	Активное участие в работе инициативных и рабочих групп, суботниках	Баллы начисляются при участии – в рабочих и инициативных группах с предоставлением результата работы; – в суботниках (в соответствии с аналитической справкой заместителя директора по общим вопросам).	2		
2.2 Соблюдение техники безопасности, правил охраны труда. Отсутствие фактов детского травматизма	Отсутствие нарушений	При наличии нарушений баллы снимаются: минус 1 балл за каждое нарушение (в соответствии со служебной запиской заместителя директора по ОПР(при наличии случаев)).	2		
2.4 Дополнительное поощрение директора	Высокие достижения в работе, качественное выполнение дополнительной нагрузки	От 0 до 5 баллов	0- 5		
		Итого max:	11		
		Итого max:	39		

Председатель комиссии: _____

Секретарь комиссии: _____

Члены комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Дата : _____ Протокол № _____