



УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
МБУ ДО «ДХШ №2 им.В.И.Сурикова»  
г.Липецк  
И.С.Кошеляева  
28.08.2016г.

## ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ

### I. Преподаватели

По показателям высчитывается самый высокий балл от общего состава преподавателей, который приравнивается к 100% оплаты при назначении выплат, все последующие преподаватели получают баллы меньше и считаются прямо пропорционально от 100% и меньше.

1 Наименование показателей эффективности работника	Критерии оценки	Кол-во баллов
<b>1.Результаты профессиональной деятельности педагога</b>		
Наличие квалификационной категории и её подтверждение каждые 5 лет	Соответствие должности Первая высшая	2 5 8
Прохождение КПК (курсов повышения квалификации)	Прохождение КПК каждые 5 лет, профессиональная переподготовка в рамках 72 часов	5
Соблюдение трудовой дисциплины	Исполнение локальных документов ОУ	5
Качественное выполнение своих обязанностей	Согласно должностных инструкций и локальных документов	5
Качество успеваемости по классу (на 4 и 5)	по видам предметов до 50% до 80% до 100%	2 5 8
Наличие поступивших по про- филю	Выпускники поступившие в ВУЗы и СУЗы, с указанием факультета. При наличии обучающихся в СУЗах и ВУЗах по профильной дисциплине (искусствовед, скульптор и т.д.) ставится максимальный балл 1 -2 поступивших 3-5 поступивших Свыше 5	5 7 10
Участие педагога в замещении уроков	Замещение часов в месяц: От 6 до 10 часов До 18 часов	5 7

	Свыше 18 часов	10
--	----------------	----

Наличие участников конкурсов, фестивалей, смотров, олимпиад, выставок и т.п. по учебным профилям:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне ОУ - 3 балла за 1 выставку-конкурс;</li> <li>• муниципальном уровне (городской уровень) - за 1 выставку-конкурс;</li> <li>• зональном/региональном уровне - за 1 выставку-конкурс;</li> <li>• на всероссийском/республиканском/, межрегиональном уровне - за 1 выставку-конкурс;</li> <li>• на федеральном /международном уровне - за 1 выставку-конкурс.</li> </ul>	3 5 7 8 10
Наличие победителей (гран-1 при, лауреат 1,2,3 степени, дипломант 1,2,3 степени и т.п.) и призёров (1, 2 и 3 места, дипломантов в номинации.) конкурсов, фестивалей, форумов, олимпиад	<ul style="list-style-type: none"> <li>• На уровне ОУ - за 1 ученика;</li> <li>• на муниципальном/зональном уровне - за 1 ученика;</li> <li>• на республиканском/, межрегиональном уровне - за 1 ученика;</li> <li>• на федеральном /международном уровне - за 1 ученика</li> </ul>	1 4 7 10
Подготовка преподавателем учащихся-стипендиатов / премиятов	<p>Стипендии МК РФ, областной и городской администрации, премии им. В. С. Сорокина, премий на уровне приоритетных образовательных программ и т.д.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• за каждого ученика</li> </ul>	8
Подготовка персональной выставки учащегося	<ul style="list-style-type: none"> <li>• за 1 выставку в год</li> <li>• за 2 и более выставки в год</li> </ul>	5 10
Проведение открытых уроков или тематических выступлений	<p>В рамках ОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• за каждый вид выступления</li> </ul> <p>На городских и областных методических мероприятиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• за каждый вид выступления</li> </ul>	5 7
Качественное ведение внутришкольной документации	<ul style="list-style-type: none"> <li>• По учебной работе: докладные по передвижению контингента, ведение классных журналов в соответствии с локальным Положением ОУ, оформлением договоров с законными представителями обучающихся</li> <li>• По выставочной работе: своевременная подача списков, оформление работ к отправлению на выставку/конкурс в установленные сроки</li> </ul>	5 3
Удовлетворенность работой педагога за последние 5 лет	<p>благодарственные письма общественности, учреждений, предприятий; отзывы о проведённых мероприятиях; положительные оценки педагогической деятельности, приказы об объявлении благодарности)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• за каждый документ</li> </ul>	5
Тип реализуемой педагогом образовательной программы	<p>с указанием автора-разработчика программ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Адаптированная</li> <li>• Предпрофессиональная</li> <li>• Авторская</li> </ul>	6 8 8
<b>2. Создание педагогом условий для приобретения обучающимися позитивного социального опыта за последние пять лет</b>		

Системность в организации воспитательной и социально направленной деятельности	с родительской общественностью, социальными партнерами: • За каждый вид	3
Организация и руководство проектами социальной направленности, разработка и реализация социального проекта с обучающимися	• на уровне ОУ - за 1 проект; • на муниципальном/зональном уровне - за 1 проект; • на всероссийском / республиканском / межрегиональном уровне - за 1 проект	3 5 10
Участие педагога или с обучающимися детьми в проектах социальной направленности	• на уровне ОУ - за участие в 1 проекте; • на муниципальном/зональном уровне - за участие в 1 проекте; • на всероссийском / республиканском / межрегиональном уровне - за участие в 1 проекте.	2 6 10
Участие обучающихся в выставочной деятельности	• на уровне ОУ - за участие в 1 виде деятельности; • на муниципальном/зональном уровне за участие в 1 виде деятельности; • на республиканском/межрегиональном уровне - за участие в 1 виде деятельности • на всероссийском/международном уровне - за участие в 1 виде деятельности.	2 3 5 8
<b>3. Обеспечение высокого качества организации образовательного процесса на основе эффективного использования современных образовательных технологий, в том числе информационных технологий</b>		
Проектирование образовательного процесса в ИКТ - насыщенной образовательной среде	• фрагментарное использование цифровых ресурсов и программных продуктов • системное использование цифровых ресурсов и программных продуктов	5 10
Знания и использование ИКТ (информационно - коммуникативные технологии) в процессе обучения и воспитания	выбрать уровень владения ИКТ: • Начальные знания о ПК • Знание и использование ПК на уровне пользователя • принтер, проектор, интернет, эл.учебники, электронная почта, мультимедийная презентация • ИКТ на уровне уверенного профессионального пользователя, владеет программами по профилю предмета, участвует в создании сайтов, (блогов, страниц)	1 2 8 10
Участие в сетевых интернет-проектах, направленных на обеспечение высокого качества организации образовательного процесса	наличие методических публикаций в сети Интернет, персонального сайта (блога, страницы); участие в Вебинарах и других формах сетевого взаимодействия): • на муниципальном уровне • на республиканском уровне • на федеральном уровне	2 5 8
Участие в	На уровне ОУ	
<b>4. Наличие методической системы педагога, апробированной в профессиональном сообществе.</b>		

Наличие методических разработок с внешними и внутренними рецензиями	за 1 методическую разработку в 1-3 года	8
Заведование учебной мастерской/кабинетом	<ul style="list-style-type: none"> <li>• На уровне поддержания порядка</li> <li>• На уровне поддержания порядка и методического оформления кабинета</li> </ul>	2 5
Участие педагога в экспериментальной работе	указание темы/проблемы экспериментов, проводимых на указанных уровнях (при наличии локального акта (приказ, распоряжение и др.) или подтверждающего документа (свидетельство, сертификат): <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне ОУ - за проект;</li> <li>• на муниципальном уровне - за проект;</li> <li>• на республиканском уровне - за проект;</li> <li>• на федеральном уровне - за проект.</li> </ul>	2 3 4 5
Наличие печатных публикаций	Публикаций научно-методической направленности (статьи в научно-методических изданиях, журналах; методические рекомендации, рецензии; пособия к учебным программам): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Рецензия (заметка, буклет)(не менее 1 стр.)</li> <li>• Статья</li> <li>• Учебно-методическое пособие</li> </ul>	1 5 8
Наличие государственных (отраслевых, муниципальных) наград (благодарностей, почетных грамот, медалей, орденов, званий), государственных, именных (президентских) стипендий	<ul style="list-style-type: none"> <li>• на муниципальном уровне</li> <li>• на республиканском уровне</li> <li>• на федеральном уровне</li> </ul>	2 3 5
Участие педагога в профессиональных конкурсах, выставках, фестивалях, форумах, биеннале и т. д.	За 1 участие: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на муниципальном уровне</li> <li>• на республиканском,</li> <li>• региональном уровне</li> <li>• на федеральном, всероссийском/международном уровне</li> </ul>	3 5 8 10
Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах:	За 1 призовое место: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на муниципальном уровне</li> <li>• на федеральном, всероссийском уровне</li> <li>• на международном уровне</li> </ul>	6 8 10
Общественно-полезная работа	<ul style="list-style-type: none"> <li>• проведение внутришкольных праздников (посвящение в первоклассники, новый год и т.д.), с использованием сценария</li> <li>• участие во внутришкольных мероприятиях</li> <li>• оформление общественно-информационных стендов</li> <li>• отправление посылок на конкурсы рисунков</li> <li>• монтаж/демонтаж выставок</li> </ul>	5 3 4 3 5
5. Укрепление материально-технической базы ОУ.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие в общественных мероприятиях (субботники, санитарные рейды и т. д.)</li> <li>• Участие в косметическом ремонте школы</li> <li>• Укрепление и пополнение натурального / библиотечного фонда школы в год</li> </ul>	5 8 5

В качестве основания установления баллов указываются документы, фиксирующие достижение показателей.

## II. Обслуживающий персонал

Наименование показателей эффективности работника	Критерии оценки	Кол-во баллов
Соблюдение трудовой дисциплины	Исполнение на высшем уровне локальных документов ОУ	5
Качественное выполнение должностных обязанностей	Согласно должностных инструкций	5
Укрепление материально-технической базы ОУ.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Участие в общественных мероприятиях (субботники, санитарные рейды и т.д.)</li><li>• Участие в косметическом ремонте школы</li></ul>	5 8
Решение экстренных ситуаций	<ul style="list-style-type: none"><li>• Решение аварийных проблем</li><li>• Выявление нарушений общественного порядка и их решение и т.д.</li></ul>	5 5

Примечание: за достоверность данных работодатель вместе с работником несёт ответственность.

**Введение эффективного контракта определено:**

1. Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
2. Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2019-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;
3. Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (Муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утв. Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р (далее – Программа);
4. Приказом Минтруда России № 167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее – Рекомендации)
5. Письмом Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Письмо)

6. Показателями эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования, утвержденными органами местного самоуправления.

### **Цель введения эффективного контракта**

Повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг на основе: Введения взаимовязанной системы отраслевых показателей эффективности;

Установления соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, коллективных договорах, трудовых договорах;

Отмены неэффективных стимулирующих выплат;

Использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей кроме критериев эффективности их работы и введение публичных рейтингов их деятельности.

Порядок предоставления, рассмотрения и оценки отчета сотрудниками:

1. Каждый преподаватель составляет на себя протокол обсчета баллов по показателям эффективности деятельности сотрудников МБУ ДО ДХШ № 2 г. Липецка и предоставляет для утверждения работодателю.
2. Обсчет баллов на обслуживающий персонал составляет делопроизводитель, опираясь на данные сотрудников и подает для утверждения работодателю.