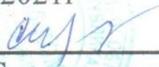


Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Станция юных техников» г. Черкесска

<p>Принято на общем собрании трудового коллектива Протокол № 4 от 30.12.2021г</p>	<p>«Согласованно» Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО «СЮТ» г.Черкесска Протокол № 4 от 30.12.2021г  Т.А. Сиротинкина</p>	<p>«Утверждаю» Директор МБУ ДО «СЮТ» А.А.Уманский Приказ № 54 од от «30» декабря 2021 г. </p>
---	--	--

**Положение
о порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда работников МБУ ДО
«Станция юных техников» г. Черкесска**

**Положение
о порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда работников МБУ ДО
«Станция юных техников» г. Черкесска**

1. Общие положения

Данное Положение определяет осуществление перехода на новую систему оплаты труда в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работниками образования.

Переход на новую систему оплаты труда регламентируется следующими основополагающими законодательными и локальными нормативными правовыми актами, в соответствии с которыми устанавливаются новые системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплаты стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях».

Правовым основанием введения новых систем оплаты труда (НСОТ) в субъектах Российской Федерации являются ст. ст. 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», ч. 2 ст. 26.14 Федерального закона № 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

Постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11 августа 2010 года № 256 «Об утверждении Положения по определению и установлению размеров окладов (должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и республиканских государственных учреждений, по общепрофессиональным профессиям рабочих и должностям служащих»;

Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11 августа 2010г. № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики».

Переход от ЕТС к отраслевым системам оплаты труда, максимально адаптированным к новым условиям хозяйствования, направлен на стимулирование работников к оказанию качественных услуг в бюджетной

сфере. Движущей силой, побуждающей работников пересмотреть результаты своей работы и перейти от количества к качеству, является повышение оплаты их труда за счет применения работодателем стимулирующих надбавок и премиальных выплат, а также выплат компенсационного характера, которые играют немаловажную роль в общем, объеме выплат по результатам труда.

Заработная плата бюджетного работника будет зависеть от таких факторов, как объем работы, диапазон профессиональных обязанностей и должностных требований внутри одной квалификационной группы, уровень образования и квалификации конкретного работника.

Выплаты стимулирующего характера (их количественные и качественные показатели) определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

Количественные и качественные показатели критериев разрабатываются МБУ ДО «Станция юных техников» самостоятельно, на основании нормативной базы, разработанной для каждой отрасли при новых системах оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с указанным перечнем и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными документами станции юных техников с учетом мнения управляющего совета.

Основные положения, регулирующие порядок распределения рассматриваемой выплаты, следующие:

Ключевыми направлениями для определения размера выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда работника являются: результаты обучения обучающихся (усвоение ими утвержденных образовательных программ, развитие ключевых компетентностей, достижения в социально-личностной сфере), показатели их здоровья и др.

Показатели компетентности работника в процентах определяются администрацией образовательного учреждения один раз в полугодие по состоянию на 1 января и 1 сентября по согласованию с государственно-общественным органом управления образовательного учреждения (как правило – управляющим советом) по результатам работы работника за предыдущее полугодие учебного года на основании его личного обращения (заявления) с приложением заявляемых показателей компетентности работника.

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам, являются критерии, отражающие результаты их работы.

Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности является примерным и может быть дополнен и изменён с учетом особенностей образовательной системы конкретного образовательного учреждения. Количество выставляемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменено в зависимости от веса

(значимости) показателя. Перечень примерных критериев представлен в Приложении 1, к настоящему Положению.

Предусматриваются единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, определяются их виды, условия, размеры и порядок установления. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников учреждения и выплачиваются 1 раз в месяц.

2.Условия начисления стимулирующей части

Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работникам производится по результатам **полугодий**: сентябрь-декабрь, январь-август, что позволяет учитывать динамику достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля.

Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества исполняемой работы. Ими могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных инструкций;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных письменных жалоб.

Установление, повышение или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом руководителя учреждения согласно расчетам, произведенных комиссионно, и по согласованию с управляющим советом учреждения.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в двух видах:

- процентах от базовой ставки;
- денежном выражении.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов, общая сумма которых по всем критериям равна 100 баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Для начала выплаты стимулирующей части оплаты труда, вновь принятому в учреждение, педагогическому работнику необходимо отработать учебное полугодие, по итогам которого и будет начисляться стимулирующая часть оплаты.

Стимулирующие выплаты распространяются только на основных педагогических работников МБУ ДО «СЮТ» г. Черкесска.

3. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников образовательного учреждения (ФОТст) определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТоу \times Дет$, где

ФОТоу - фонд оплаты труда работников образовательного учреждения на соответствующий бюджетный год;

Дет - стимулирующая доля ФОТоу.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения определяется исходя из размеров стимулирующей доли фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

4. Порядок определения размера и расчета выплат

Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) производится по результатам отчетных периодов (полугодий).

Размер стимулирующих выплат каждому работнику за определенный период (сентябрь-декабрь) (январь-июнь) определяется следующим образом:

1) производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля за прошедший период;

2) суммируются баллы, полученные всеми работниками образовательного учреждения (общая сумма баллов);

3) размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период (сентябрь-декабрь) (январь-июнь), делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

4) указанный показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период (сентябрь-декабрь) (январь-июнь). Выплаты производятся равными долями ежемесячно (сентябрь-декабрь) (январь-июнь), или единовременно (например, в декабре или июне).

Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата: каждому критерию соответствует определенное количество баллов. Работники представляют в экспертную комиссию по установлению стимулирующих выплат результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями. Ответственность за достоверность информации работников возлагается на заместителей руководителя учреждения. Экспертная комиссия распределяет стимулирующие выплаты и определяет итоговый балл в денежном эквиваленте.

5. Экспертная комиссия, ее состав и регламент работы

В компетенцию экспертной комиссии входит:

- 1) рассмотрение материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями и по форме утвержденной приказом руководителя;
- 2) принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера надбавки или отказе в установлении надбавки.

Председателем экспертной комиссии может являться руководитель образовательного учреждения. Состав экспертной комиссии утверждается приказом руководителем образовательного учреждения.

В состав экспертной комиссии включаются представители управляющего совета образовательного учреждения, заместители руководителя, председатель профсоюзного комитета, главный бухгалтер, высококвалифицированные представители трудового коллектива.

Председатель экспертной комиссии руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между членами экспертной комиссии.

Секретарь экспертной комиссии готовит заседания экспертной комиссии, оформляет протоколы заседаний экспертной комиссии, делает выписки из протоколов.

Члены экспертной комиссии имеют право:
определять порядок работы экспертной комиссии;
запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетентности.

Обязанности членов экспертной комиссии:

- 1) соблюдать регламент работы комиссии;
- 2) выполнять поручения, данные председателем комиссии;
- 3) предварительно изучать принятые документы и представлять их на заседания экспертной комиссии;
- 4) обеспечивать объективность принимаемых решений.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются экспертной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по представлению руководителя образовательного учреждения и согласуются с управляющим советом образовательного учреждения соответственно в январе и июне текущего учебного года.

Экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет анализ и оценку в части объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений критериев оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются руководителю для исправления и доработки.

В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые руководителем.

Экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, и оценки профессиональной деятельности работников на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист (приложение б) всех работников в баллах оценки и утверждает на своем заседании. Оценочный лист вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде, выставляется на сайте учреждения. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутреннего контроля, государственно-общественной оценки на основании мониторинга, или оценивания, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям, комиссией не принимается и не рассматривается.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать его исчерпывающий ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.

Утвержденный экспертной комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется в управляющий совет учреждения в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

6. Полномочия управляющего совета

Итоговые полугодовые и годовые (в июне и январе) протоколы и оценочные листы рассматриваются управляющим советом образовательного учреждения. Управляющий совет может своим решением устанавливать персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из установленного его размера, на предстоящие полгода (июль-декабрь и январь-июнь).

Если управляющий совет учреждения не согласен с представленным расчетом, то управляющий совет учреждения формирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последних с обязательным обоснованием руководителю учреждения.

С учетом мнения управляющего совета образовательного учреждения руководитель издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера

работникам образовательного учреждения по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанные выплаты устанавливаются 2 раза в год, выплачиваются ежемесячно.

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению управляющего совета допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов, затем определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка. Стимулирующие выплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены в связи с ухудшением качества работы и ее результативности.

Приложение № 1
к Положению о порядке
распределения
стимулирующей части фонда
оплаты труда
работников МБУ ДО «Станция
юных техников» г. Черкесска

**Критерии
оценки эффективности деятельности работников
МБУ ДО «Станция юных техников» г. Черкесска.**

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Периодичность изменения	Порядок расчета
Методист, инструктор-методист						
1	Обеспеченность педагогов учреждения Республиканскими образовательными и досуговыми программами, рассчитанными на различные категории обучающихся	%	0-100%	10	годовая	$(A/B)*100\%$, А – количество педагогов, обеспеченных программами; В – общее количество педагогов
2	Обеспечение пополнения и обновления методического фонда учреждения дополнительного образования	%	0-25%	10	годовая	$(A/B)*100\%$, А - количество пополненных и обновленных единиц методического фонда, В - Общее количество единиц методического фонда
3	Наличие воспитанников, педагогических работников –	место	0-6	7	годовая	$A= 0,5*x + 1*y+ 2*z$, где х – количество призовых мест муниципального уровня; у – количество призовых мест

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Периодичность изменения	Порядок расчета
	призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций по отделу					республиканского, межрегионального уровня, z – количество призовых мест федерального уровня
4	Доля инновационных образовательных программ в общем, количестве образовательных программ учреждения	%	0-20%	7	годовая	$(A/B)*100\%$ A – количество новых образовательных программ, реализуемых в учреждении, B – количество программ, реализуемых в учреждении
5	Проведение методической учебы, семинаров, конференций, других мероприятий по вопросам методического обеспечения образовательного процесса	мероприятие	0-4	7	квартальная	$A= 0,5*x + 1*y+ 2*z$, где x – количество мероприятий, проведенных на уровне учреждения; y – количество мероприятий муниципального уровня, z – мероприятия республиканского, межрегионального уровня
6	Участие педагогических работников в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня по отделу	мероприятие	0-3	6	полугодовая	$A= 0,5*x + 1*y+ 2*z$, где x – количество мероприятий муниципального уровня; y – количество мероприятий республиканского, межрегионального уровня, z – мероприятия федерального уровня
7	Разработка и публикация методических рекомендаций, участие в разработке и внедрении авторских программ	единиц	0-2	7	полугодовая	$(A/B)*100\%$, A - количество положительных голосов, B - количество опрошенных педагогических работников учреждения
9	Курирование и участие в	единиц проекта	0-1	4	годовая	

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Периодичность изменения	Порядок расчета
	проведении экспериментальной работы	в				
10	Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации	%	0-40%	2	годовая	$N = (x : y) \times 100\%$, где x - число педагогических работников учреждения, впервые аттестовавшихся на заявленные квалификационные категории в отчетный период; y - общая численность педагогов, аттестовавшихся в отчетный период
Педагог дополнительного образования, преподаватель						
1	Сохранность контингента	%	55-100	9	ежемесячно	$(A/B)*100\%$, A – количество занимающихся на отчетный период, B – количество учащихся пришедших в объединение по состоянию на 15.09. 20 г.
2	Доля детей и подростков с отклонениями в развитии, являющихся контингентом педагога дополнительного образования учреждения в общем, количестве воспитанников педагога дополнительного образования учреждения	%	0-5	6	ежемесячно	
3	Участие педагога в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня	согласно отдельному алгоритму расчета	0-6	4	годовая	$A = 0,5*x + 1*y + 2*z$, где x – количество мероприятий муниципального уровня; y – количество мероприятий республиканского, межрегионального уровня, z – мероприятия федерального уровня

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Периодичность изменения	Порядок расчета
4	Разработка и публикация методических рекомендаций, разработка и внедрение авторских программ	единиц	1-3	5	полугодовая	
5	Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях	согласно отдельному алгоритму расчета	0-6	6	годовая	$A = 0,5 * x + 1 * y + 2 * z$, где x – количество мероприятий муниципального уровня; y – количество мероприятий республиканского, межрегионального уровня, z – мероприятия федерального уровня
6	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости по сравнению с предыдущим периодом	%	100-105	6	квартальная	
7	Наличие воспитанников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований	согласно отдельному алгоритму расчета	0-4	7	годовая	$A = 0,5 * x + 1 * y + 2 * z$, где x – количество призовых мест на мероприятиях муниципального уровня; y – количество призовых мест на мероприятиях республиканского, межрегионального уровня, z – количество призовых мест на мероприятиях федерального уровня
8	Наличие призовых мест по итогам участия педагога в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня	согласно отдельному алгоритму расчета	0-4	6	годовая	$A = 0,5 * x + 1 * y + 2 * z$, где x – количество призовых мест на мероприятиях муниципального уровня; y – количество призовых мест на мероприятиях республиканского, межрегионального уровня, z – количество призовых мест на мероприятиях федерального уровня

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Периодичность изменения	Порядок расчета
9	Участие в семинарах, конференциях по вопросам качества дополнительного образования	единиц	0-3	3	квартальная	
10	Ведение экспериментальной работы	единиц проектов	0-1	5	годовая	
11	Выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	единиц	0-1	4	квартальная	
12	Доля инновационных образовательных программ в общем, количестве образовательных программ педагога	%	0-20	4	годовая	$(A/B)*100\%$ A – количество новых образовательных программ, реализуемых в учреждении, B – количество программ, реализуемых в учреждении

Оценочный лист

эффективности деятельности методиста МБУ ДО «СИУТ»

за период _____ 20__ г.

Ф.И.О.

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов
1	Обеспеченность педагогов общеобразовательных учреждения города образовательными и досуговыми программами, рассчитанными на различные категории обучающихся.	
2	Обеспечение пополнения и обновления методического фонда учреждения дополнительного образования	
3	Наличие воспитанников, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций по отделу	
4	Доля инновационных образовательных программ в общем, количестве образовательных программ учреждения	
5	Проведение методической учебы, семинаров, конференций, других мероприятий по вопросам методического обеспечения образовательного процесса	
6	Участие педагогических работников в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня по отделу	
7	Разработка и публикация методических рекомендаций, участие в разработке и внедрении авторских программ	
9	Курирование и участие в проведении экспериментальной работы	
10	Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации	

Итого баллов:

Оценочный лист
эффективности деятельности ПДО МБУ ДО «СЮТ»
за период сентябрь – декабрь 20__ г.

Ф.И.О.

Наименование объединения « _____ »

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов
1	Сохранность контингента	
2	Качественная подготовка и проведения мероприятий, связанных с основной деятельностью.	
3	Участие педагога в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня	
4	Разработка и публикация методических рекомендаций, разработка и внедрение авторских программ	
5	Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях	
6	Наличие воспитанников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований	
7	Наличие призовых мест по итогам участия педагога в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня	
8	Участие в семинарах, конференциях по вопросам качества дополнительного образования	
9	Личный профессиональный вклад в обеспечения эффективности деятельность станции.	
10	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответственный период	
11	Доля инновационных образовательных программ в общем, количестве образовательных программ педагога	
12	Выполнения срочных и непредвиденных работ.	

Итого баллов:

Оценочный лист
эффективности деятельности ПДО МБУ ДО «СЮТ»
за период январь – июль 20__ г.

Ф.И.О.

Наименование объединения «_____»,

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов
1	Сохранность контингента	
2	Качественная подготовка и проведения мероприятий, связанных с основной деятельностью.	
3	Участие педагога в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня	
4	Разработка и публикация методических рекомендаций, разработка и внедрение авторских программ	
5	Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях	
6	Наличие воспитанников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований	
7	Наличие призовых мест по итогам участия педагога в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня	
8	Участие в семинарах, конференциях по вопросам качества дополнительного образования	
9	Личный профессиональный вклад в обеспечения эффективности деятельность станции.	
10	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответственный период	
11	Доля инновационных образовательных программ в общем, количестве образовательных программ педагога	
12	Выполнения срочных и непредвиденных работ.	

Итого баллов:

Заявления
на оценку эффективности деятельности методиста
МБУ ДО «Станция юных техников»
за период _____ 20__ г.

Ф.И.О. _____

№ п/п	Наименование критерия	Содержание выполненной работы	Периодичность изменения
1	Обеспеченность педагогов общеобразовательных учреждений города образовательными и досуговыми программами, рассчитанными на различные категории обучающихся.		годовая
2	Обеспечение пополнения и обновления методического фонда учреждения дополнительного образования		годовая
3	Наличие воспитанников, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций по отделу		годовая
4	Доля инновационных образовательных программ в общем, количестве образовательных программ учреждения		годовая
5	Проведение методической учебы, семинаров, конференций, других мероприятий по вопросам методического обеспечения образовательного процесса		квартальная
6	Участие педагогических работников в смотргах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня по отделу		полугодовая

7	Разработка и публикация методических рекомендаций, участие в разработке и внедрении авторских программ		полугодовая
9	Курирование и участие в проведении экспериментальной работы		годовая
10	Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации		годовая

4	<p>Разработка и публикация методических рекомендаций, разработка и внедрение авторских программ</p>	<p>ПОЛУГОДОВАЯ</p>
5	<p>Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях</p>	<p>ГОДОВАЯ</p>
6	<p>Наличие воспитанников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований</p>	<p>ГОДОВАЯ</p>
7	<p>Наличие призовых мест по итогам участия педагога в соревнованиях, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня.</p>	<p>ГОДОВАЯ</p>

