

СОГЛАСОВАНО
ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ

 М.В.Самарская

«31» марта 20 22г.

УТВЕРЖДАЮ
ДИРЕКТОР ГБОУ СОШ № 1 п.г.т. Безенчук

 О.А.Энговатов

«31» марта 20 22г.



**Положение
об оплате труда работников
структурного подразделения государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы № 1
п.г.т.Безенчук муниципального района Безенчукский
Самарской области «центр детского творчества Камертон»»**

Безенчук 2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 п.г.т. Безенчук муниципального района Безенчукский Самарской области «центр детского творчества Камертон» (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 43 1 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» с изменениями и дополнениями

1.3. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения «центр детского творчества Камертон» состоит из:

базовой части в размере фонда оплаты труда работников данного структурного подразделения, в которую включается оплата труда по штатному расписанию;

специальной части фонда оплаты труда работников данного структурного подразделения, в которую включаются компенсационные выплаты за условия труда, отличающиеся от нормальных, выплаты за ученую степень, почетные звания;

стимулирующей части фонда оплаты труда работников данного структурного подразделения, в которую включаются доплаты, надбавки стимулирующего характера, премии.

1.4. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда в учреждении.

1.5. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и компенсационных и иных обязательных выплат, а также стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.6. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относится:

надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

1.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

единовременная премия.

1.8. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.9. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

1.10. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.11. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.12. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.13. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.14. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода

(месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

3. Выплаты компенсационного характера и иные обязательные выплаты

3.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.1.1. Доплата за вредные условия труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.2. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.1.3. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.1.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.5. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

3.1.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.7. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель — досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

3.2. Надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

| | Надбавка в процентах к должностному окладу (окладу) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| За ученую степень доктора наук | 20 |
| За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования | 10 |

При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

Выплата надбавки работникам, имеющим почетные звания, производится только по основной работе.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

3.3. При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук - с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания.

3.4. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.5. Указанные в пунктах 3.1.1., 3.1.2., 3.1.4. доплаты, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы

4.1.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

б) для руководящего состава:

разработка и реализация инициативных управленческих решений; сложность и важность выполняемой работы; степень ответственности при выполнении поставленных задач; организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

4.1.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

4.1.3. Указанная в настоящем разделе надбавка, установленная в процентах к должностному окладу (окладу), рассчитывается без учета других доплат и надбавок.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Шкала оценивания |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 1. | Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг | |
| 1.1. | Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период. | 90-94% - 0,1 балл 95-99% - 0,2 балла 100% - 0,3 балла |
| 1.2. | Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период (для сборных групп). | 100% - 0,5 балла |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Шкала оценивания |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.3. | <p>Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей:</p> <p>модульная дополнительная общеобразовательная программа;</p> <p>разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа;</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме;</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий);</p> <p>дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу).</p> | <p>0,1</p> <p>0,2</p> <p>0,2</p> <p>0,3</p> <p>0,3</p> |
| 1.4. | <p>Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности).</p> | <p>70-85% - 0,2 балла</p> <p>86-100% - 0,3 балла</p> |
| 1.5. | <p>Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей).</p> | <p>70%-79% - до 0,5 баллов</p> <p>80% и более – до 1 балла</p> |
| 1.6. | <p>Награждение педагогов отраслевыми наградами, Почетными грамотами и благодарственными письмами на различных уровнях (результаты суммируются).</p> | <p>Муниципальный – 0,5 балла</p> <p>Окружной уровень – 1 балл</p> <p>Региональный уровень – 2 балла</p> <p>Федеральный уровень - 3 балла</p> |
| 2. | <p>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</p> | |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Шкала оценивания |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.1. | 2.1.1. Результаты участия (победитель, призер) обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призеров). Учитывается 1 раз за учебный год по каждому уровню. | Муниципальный уровень – до 0,5 баллов; Окружной уровень – до 1 балла; Региональный уровень – до 2 баллов; Федеральный и международный уровень – до 3 баллов. |
| | 2.1.2. Индивидуальные достижения - каждый обучающийся учитывается 1 раз по высшему уровню. | Муниципальный уровень – до 0,5 баллов; Окружной уровень – до 0,9 балла; Региональный уровень – до 1,9 баллов; Федеральный и международный уровень – до 2,6 баллов. |
| | 2.1.3. Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в ИНТЕРНЕТ-конкурсах, выставках, фестивалях. | До 0,3 балла |
| | 2.1.4. Награждение обучающихся Именной премией для одаренных детей и подростков (за каждого обучающегося): | Муниципальный уровень – 0,1 балла; Региональный уровень – 1 балл; Федеральный уровень – 2 балла. |
| 2.2. | Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться). | <p><u>до 5% от количества обучающихся:</u> Муниципальный уровень – 0,3 балла; Региональный уровень – 1 балл; Федеральный уровень – 2 балла.</p> <p><u>5%-10% от количества обучающихся:</u> Муниципальный уровень – 0,4 балла; Региональный уровень – 1,2 балла; Федеральный уровень – 2,5 балла.</p> <p><u>Свыше 10% от количества обучающихся:</u> Муниципальный уровень – 0,5 балла; Региональный уровень – 1,5</p> |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Шкала оценивания |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | балла; Федеральный уровень – 3 балла. |
| 2.3. | Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период. | 50-70% - 0,1 балл Свыше 70% - 0,2 балла |
| 2.4. | Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч.с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период. | 50-70% - 0,1 балла Свыше 70% - 0,2 балла |
| 2.5. | Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) За каждую группу, имеющую дипломы лауреата на областном и более высоком уровне до 1 балла. | Максимально до 5 баллов |
| 2.6. | Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться). | Муниципальный уровень – 1 балл Региональный уровень – 1,5 балла Федеральный уровень – 2 балла |
| 2.7. | Позитивная динамика в достижениях воспитанников (на сентябрь месяц в сравнении с предыдущим учебным годом, оценивается по высшему уровню). | Муниципальный уровень – 0,2 балла Региональный уровень – 0,3 балла Федеральный уровень – 0,5 балла |
| 2.8. | Результативность освоения обучающимися образовательной программы (по итогам мониторинга; учитывается средний балл по всем группам, на которых работает педагог, не зависимо от направленности). | 4 – 4,5 балла – 0,5 балла 4,6 – 5 баллов – 1 балл |
| 3. | Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе | |
| 3.1. | Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за | до 1 балла |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Шкала оценивания |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | отчетный период. | |
| 4. | Результативность организационно-методической деятельности педагога | |
| 4.1. | Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться). | Муниципальный уровень – до 0,5 баллов Окружной уровень – до 0,7 баллов Региональный уровень – до 1 балла Федеральный и международный уровень – до 2 баллов Дистанционные и заочные формы – до 0,2 балла |
| 4.2. | Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться). | До 1 балла |
| 4.3. | Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период: - проведение родительских собраний (при наличии протокола); - участие родителей в мероприятиях объединения и учреждения. Баллы могут суммироваться. | До 0,2 балла До 0,3 балла |
| 4.4. | Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться). | Учрежденческий и муниципальный уровень – до 1 балла Окружной уровень – до 2 баллов Региональный уровень - до 3 баллов Федеральный и международный уровень – до 5 баллов Дистанционные и заочные формы – до 0,2 балла |
| 4.5. | 4.5.1. Методическая продукция педагога, разработанная в течение года. | До 1 балла |
| | 4.5.2. Публикации. | Муниципальный и окружной уровень – до 1 балла Региональный уровень – до 2 баллов Федеральный уровень - до 3 |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Шкала оценивания |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | баллов На интернет-сайтах – до 0,5 балла |
| | 4.5.3. Наличие личного сайта педагога. | До 1 балла |
| 4.6. | Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться). | До 2 баллов |
| 4.7. | Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог. | До 1 балла |
| 4.8. | Повышение квалификации (результаты суммируются). | Муниципальный и окружной уровень – до 0,2 балла Региональный уровень - до 0,4 балла Федеральный и международный уровень – до 0,5 балла Дистанционные и заочные формы – до 0,1 балла (не суммируются) |
| 4.9. | Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации | До 1 балла |
| 4.10. | Привлечение педагогом дополнительных спонсорских средств и материально-технических ресурсов для обеспечения образовательного процесса. | До 3 баллов |
| 4.11. | За интенсивность и напряженность работы или выполнение особо важной работы. | До 10 баллов |
| 4.12. | Расширение зоны обслуживания. | До 1 балла |
| 4.13. | Качество содержания кабинета и оборудования. | До 1 балла |
| 5. | Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей | |
| 5.1. | Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса. | 0,1 балла |
| 5.2. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений. | 0,1 балла |

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) концертмейстера

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Шкала оценивания |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 1. | Результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых услуг | |
| 1.1. | Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года (для сборных групп, оценивается за каждую группу при условии укомплектованности группы). Проверка сохранности контингента осуществляется в сентябре, январе и апреле месяцев. | 90-94% - 0,1 балл 95-99% - 0,2 балла 100% - 0,3 балла |
| 1.2. | Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период (для сборных групп). | 100% - 0,5 балла |
| 1.3. | Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества. (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу) | 0,1 0,2 0,2 0,3 0,3 |
| 1.4. | Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности). | 70-85% - 0,2 балла 86-100% - 0,3 балла |
| 1.5. | Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей). | 70%-79% - до 0,5 баллов 80% и более – до 1 балла |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Шкала оценивания |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. | Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения | |
| 2.1. | 2.1.1. Результаты участия (победитель, призер) обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призеров). Учитывается 1 раз за учебный год по каждому уровню. | Муниципальный уровень – до 0,5 баллов; Окружной уровень – до 1 балла; Региональный уровень – до 2 баллов; Федеральный и международный уровень – до 3 баллов. |
| | 2.1.2. Индивидуальные достижения - каждый обучающийся учитывается 1 раз по высшему уровню. | Муниципальный уровень – до 0,5 баллов; Окружной уровень – до 0,9 балла; Региональный уровень – до 1,9 баллов; Федеральный и международный уровень – до 2,6 баллов. |
| | 2.1.3. Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в ИНТЕРНЕТ-конкурсах, выставках, фестивалях. | до 0,3 балла |
| | 2.1.4. Награждение обучающихся Именной премией для одаренных детей и подростков (за каждого обучающегося): | Муниципальный уровень – 0,1 балла; Региональный уровень – 1 балл; Федеральный уровень – 2 балла. |
| | Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период. | 50-70% - 0,1 балл Свыше 70% - 0,2 балла |
| 2.2. | Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период. | 50-70% - 0,1 балла Свыше 70% - 0,2 балла |
| 2.3. | Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА). (за каждую группу, имеющую дипломы лауреата на областном и более высоком уровне). | до 1 балла |
| 3. | Результативность организационно-методической деятельности педагога | |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Шкала оценивания |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3.1. | Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться). | Муниципальный уровень – до 0,5 баллов Окружной уровень – до 0,7 баллов Региональный уровень – до 1 балла Федеральный и международный уровень – до 2 баллов Дистанционные и заочные формы – до 0,2 балла |
| 3.2. | Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года. (баллы могут суммироваться) | До 1 балла |
| 3.3. | Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период: - проведение родительских собраний (при наличии протокола); - участие родителей в мероприятиях объединения и учреждения. Баллы могут суммироваться. | До 0,2 балла До 0,3 балла |
| 3.4. | Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог. | До 1 балла |
| 3.5. | Творческий подход к подбору исполнительского материала. | До 3 баллов |
| 3.6. | Качественное проведение занятия в отсутствие педагога. | До 3 баллов |
| 3.7. | Активное участие в мероприятиях учреждения (концерты, выезды на конкурсы, фестивали и др.). | До 3 баллов |
| 3.8. | Повышение квалификации (семинары, курсы и др.). | До 3 баллов |
| 3.9. | Ведение отчетной документации. | До 1 балла |
| 3.10. | Поощрение профессиональной деятельности на различных уровнях (отраслевое). | До 3 баллов |
| 3.12. | Интенсивность и напряженность работы или выполнение особо важной работы. | До 10 баллов |
| | | |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Шкала оценивания |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 4. | Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей | |
| 4.1. | Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса. | 0,1 балла |
| 4.2. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений. | 0,1 балла |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Шкала оценивания |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. | Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг | |
| 1.1. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период. | 1 балл |
| 2. | Результативность организационно-методической деятельности педагога | |
| 2.1. | Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчётный период (в зависимости от уровня). | До 3 баллов |
| 2.2. | Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период(в зависимости от уровня). | До 3 баллов |
| 2.3. | Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период. | до 90% - 1 балл 91%-100% - 2 балла |
| 2.4. | Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня). | До 2 баллов |
| 2.5. | Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня). | До 2 баллов |
| 2.6. | Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта участие в инновационной деятельности за отчётный период, (в зависимости от уровня). | До 2 баллов |
| 2.7. | Наличие у методиста публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня). | До 3 баллов |
| 2.8. | Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства за отчётный период (в зависимости от уровня). | До 3 баллов |
| 2.9. | Сопровождение программы наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог, достижения наставников и наставляемых требуемой результативности. | До 3 баллов |
| 2.10. | Общие показатели сохранности контингента. | До 3 баллов |
| 2.11. | Результативность освоения обучающимися образовательной программы (средний балл по итогам мониторинга по каждому объединению). | До 2 баллов |
| 2.12. | Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов и др.). | До 3 баллов |
| 2.13. | Высокий уровень организации контроля (мониторинга) образовательного процесса. | До 3 баллов |
| 2.14. | Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме. | До 3 баллов |
| 2.15. | Педагогическими работниками, курируемыми заместителем, разработаны в течение года учебно-методические пособия (рекомендации), авторские разработки, в том числе для внутреннего пользования. | До 3 баллов |

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста по программно-методической деятельности

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста по учебно-воспитательной деятельности

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Шкала оценивания |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. | Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг | |
| 1.1. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период. | 1 балл |
| 2. | Результативность организационно-методической деятельности педагога | |
| 2.1. | Ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (материально-техническая база, оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие требованиям санитарных норм и норм безопасности и т.д.). | До 3 баллов |
| 2.2. | Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период(в зависимости от уровня). | До 3 баллов |
| 2.3. | Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период. | до 90% - 1 балл 91%-100% - 2 балла |
| 2.4. | Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период. | свыше 33% - 2 балла |
| 2.5. | Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня). | До 2 баллов |
| 2.6. | Эстетические и информационные условия оформления учреждения дополнительного образования детей, помещений для занятий. | До 3 баллов |
| 2.7. | Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период, участие в инновационной деятельности (в зависимости от уровня). | До 2 баллов |
| 2.8. | Наличие у методиста публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня). | До 3 баллов |
| 2.9. | Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня). | До 2 баллов |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Шкала оценивания |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 2.10. | Наличие действующей программы развития (срок действия - не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения. | До 2 баллов |
| 2.11. | Общие показатели сохранности контингента. | До 3 баллов |
| 2.12. | Результативность освоения обучающимися образовательной программы (средний балл по итогам мониторинга по каждому объединению). | До 2 баллов |
| 2.13. | Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.). | До 3 баллов |
| 1.14. | Высокий уровень организации контроля (мониторинга) образовательного процесса. | До 3 баллов |
| 2.15. | Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме. | До 3 баллов |
| 2.16. | Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав. | До 2 баллов |
| 2.17. | Повышение квалификации (курсы, семинары, другие формы). | До 2 баллов |
| 2.18. | Награждение отраслевыми грамотами, благодарственными письмами на различных уровнях. | До 3 баллов |
| 2.19. | Участие в работе аттестационных комиссий. | До 2 баллов |
| 2.20. | Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения. | До 2 баллов |
| 2.21. | Участие в составе жюри конкурсных мероприятий. | До 3 баллов |
| 2.22. | За интенсивность и напряженность работы или выполнение особо важной работы. | До 5 баллов |
| 2.23. | Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели обучающийся-обучающийся | До 3 баллов |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Шкала оценивания |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 1. | Результативность деятельности педагога-организатора по обеспечению качества предоставляемых услуг | |
| 1.1. | Реализация плана работы учреждения на учебный год в полном объеме. | До 1 балла |
| 1.2. | Соответствие воспитательной программы, разработанной педагогом-организатором, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей. | До 2 баллов |
| 1.3. | Реализация педагогом-организатором программ для обучающихся с ОВЗ. | До 1 балла |
| 1.4. | Организация и проведение мероприятий сверх плана работы учреждения. | До 1 балла |
| 1.5. | Включение обучающихся в социально-ориентированные, воспитательные, познавательные и досуговые мероприятия различного уровня (охват детей – наличие динамики по сравнению с прошлым годом). | До 2 баллов |
| 1.6. | Доля позитивных отзывов обучающихся и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся и их родителей (законных представителей). | До 1 балла |
| 2. | Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения | |
| 2.1. | Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое) от общей численности обучающихся. | До 0,5 балла |
| 2.2. | Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться). | До 2 баллов |
| 2.3. | Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период. | 50-70% - 0,1 балл Свыше 70% - 0,2 балла |
| 2.4. | Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период. | До 2 баллов |
| 2.5. | Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться). | До 3 баллов |
| 2.6. | Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня). | До 1 балла |
| 3. | Результативность организационно-методической деятельности педагога | |
| 3.1. | Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, | Муниципальный уровень – до 0,5 баллов Окружной уровень – до 0,7 |

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-организатора

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Шкала оценивания |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг | |
| 1.1. | Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися с ОВЗ по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении | 20%-39% - 1 балл 40%-59% - 2 балла 60% и более – 3 балла |
| 1.2. | Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период. | 0 До 3 баллов |
| 1.3. | Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся с ОВЗ: создан персонализированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в объединение, переход с одного уровня обучения на другой, завершение обучения. Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья обучающихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды. | До 3 баллов |
| 1.4. | Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся. | 70-85%-0,5 свыше 85% - 1 балл |
| 1.5. | Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся. | 70-85%-0,5 свыше 85% - 1 балл |
| 1.6. | Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся. | 70-85%-0,5 свыше 85% - 1 балл |
| 2. | Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе | |
| 2.1. | Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках). | Муниципальный уровень – до 0,5 баллов Окружной уровень – до 0,7 баллов Региональный уровень – до 1 балла Федеральный и |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Шкала оценивания |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | международный уровень – до 2 баллов Дистанционные и заочные формы – до 0,2 балла |
| 2.2. | Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса. | До 1 балла |
| 3. | Результативность организационно-методической деятельности педагога | |
| 3.1. | Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня). | Муниципальный уровень – до 0,5 баллов Окружной уровень – до 0,7 баллов Региональный уровень – до 1 балла Федеральный и международный уровень – до 2 баллов Дистанционные и заочные формы – до 0,2 балла |
| 3.2. | Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства(участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня). | Учрежденческий и муниципальный уровень - до 1 балла Окружной уровень – до 2 баллов Региональный уровень - до 3 баллов Федеральный и международный уровень - до 5 баллов Дистанционные и заочные формы – до 0,2 балла |
| 3.3. | Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня). | До 2 баллов |
| 3.4. | Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня). | До 2 баллов |
| 3.5. | Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня). | До 2 баллов |
| 3.6. | Внедрение авторских (компилятивных) психолого- | До 2 баллов |

| № п/п | Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания | Шкала оценивания |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| | педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня). | |
| 3.7. | Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие. | До 2 баллов |
| 3.8. | Доля родителей от общего количества обучающихся, прошедших тренинги повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом. | До 2 баллов |

| Критерии и показатели оценки результативности деятельности БУХГАЛТЕРА | | |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| № п/п | Критерии | Баллы |
| 1. | Своевременное и качественное составление отчётности, отсутствие финансовых нарушений. | 0-3 |
| 2. | Своевременное проведение инвентаризации, списание материальных ценностей и денежных средств. | 0-3 |
| 3. | Обеспечение сохранности бухгалтерских документов, своевременное их оформление в соответствии с установленным порядком. | 0-3 |
| 4. | Обеспечение квалифицированного ведения бухгалтерского и налогового учёта в соответствии с действующим законодательством, составление и представление отчётности в установленные сроки соответствующим органам. | 0-3 |
| 5. | Правильное использование фонда заработной платы, установления должностных окладов, строгое соблюдение штатной, финансовой дисциплины, своевременное осуществление начислений и перечислений из заработной платы. | 0-3 |
| 6. | Своевременное и качественное исполнение бухгалтерских операций с внебюджетными поступлениями. | 0-3 |
| 7. | Высокий уровень коммуникативной культуры. | 0-3 |
| 8. | Стаж работы в учреждении. | 0-15 |
| 9. | Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы. | 0-30 |
| 10. | Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года): | |
| | - наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины | До -10 |
| | - невыполнение распоряжений, замечаний, требований руководителя | До -10 |
| | - наличие замечаний по ведению документации | До -5 |
| | - несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии | До -10 |
| | ИТОГО: | |

| Критерии и показатели оценки результативности деятельности ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| № п/п | Критерии | Баллы |
| 1. | Высокий уровень организации работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения, своевременное обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода и средствами индивидуальной защиты. | 0-3 |
| 2. | Отсутствие замечаний или обоснованных жалоб на санитарно-техническое состояние помещений и прилегающей территории. | 0-3 |
| 3. | Осуществление контроля за состоянием помещений и принятие мер к их своевременному ремонту. | 0-3 |
| 4. | Обеспечение условий для жизнедеятельности учреждения (электроснабжение, водоснабжение, отопление и др.). | 0-3 |
| 5. | Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов на соблюдение техники пожарной безопасности и электробезопасности. | 0-3 |
| 6. | Качественный контроль за работой техперсонала и отсутствие обоснованных жалоб на их работу. | 0-3 |
| 7. | Своевременность и качество подготовки и сдачи отчётных документов, ведение документации. | 0-3 |
| 8. | Профилактика либо своевременное устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций. | 0-3 |
| 9. | Высокий уровень коммуникативной культуры. | 0-3 |
| 10. | Стаж работы в учреждении. | 0-3 |
| 11. | Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы. | 0-30 |
| 12. | Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года): | |
| | - наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины | До -10 |
| | - невыполнение распоряжений, замечаний, требований руководителя | До -10 |
| | - наличие замечаний по ведению документации | До -5 |
| | - несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии | До -10 |
| | ИТОГО: | |

| Критерии и показатели оценки результативности деятельности СЕКРЕТАРЯ | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| № п/п | Критерии | Баллы |
| 1. | Качественное ведение документации, номенклатуры дел. | 0-3 |
| 2. | Качественное организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности руководства. | 0-3 |
| 3. | Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. | 0-3 |
| 4. | Соблюдение сроков исполнения документации. | 0-3 |
| 5. | Создание банков данных, необходимых для работы учреждения и эффективное их использование. | 0-3 |
| 6. | Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса | 0-3 |

| | | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| | делопроизводства. | |
| 7. | Высокий уровень коммуникативной культуры. | 0-3 |
| 8. | Стаж работы в учреждении. | 0-3 |
| 9. | Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы. | 0-30 |
| 10. | Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года): | |
| | - наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины | До -10 |
| | - невыполнение распоряжений, замечаний, требований руководителя | До -10 |
| | - наличие замечаний по ведению документации | До -5 |
| | - несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии | До -10 |
| | ИТОГО: | |

| Критерии и показатели оценки результативности деятельности КОСТЮМЕРА | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| № п/п | Критерии | Баллы |
| 1. | Сохранность костюмов, обуви, реквизита, инвентаря. | 0-3 |
| 2. | Своевременная подготовка костюмов, обуви, реквизита, инвентаря к мероприятиям. | 0-3 |
| 3. | Качественное ведение количественного учёта костюмов, обуви, реквизита, инвентаря. | 0-3 |
| 4. | Участие в ремонтных работах, уборке и благоустройстве территории учреждения. | 0-3 |
| 5. | Высокий уровень коммуникативной культуры. | 0-3 |
| 6. | Стаж работы в учреждении. | 0-3 |
| 7. | Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы. | 0-30 |
| 8. | Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года): | |
| | - наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины | До -10 |
| | - невыполнение распоряжений, замечаний, требований администрации | До -10 |
| | - несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии | До -10 |
| | ИТОГО: | |

| Критерии и показатели оценки результативности деятельности ВАХТЁРА | | |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| № п/п | Критерии | Баллы |
| 1. | Соблюдение чистоты и порядка в помещении гардероба и коридоре. | 0-3 |
| 2. | Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса | 0-3 |

| | | |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 3. | Обеспечение пропускного режима в учреждении. | 0-3 |
| 4. | Участие в ремонтных работах, уборке и благоустройстве территории учреждения. | 0-3 |
| 5. | Своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайных (аварийных) ситуаций. | 0-3 |
| 6. | Высокий уровень коммуникативной культуры. | 0-3 |
| 7. | Стаж работы в учреждении. | 0-3 |
| 8. | Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы. | 0-30 |
| 9. | Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года): | |
| | - наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины | До -10 |
| | - невыполнение распоряжений, замечаний, требований администрации | До -10 |
| | - отсутствие контроля соблюдения чистоты и порядка в учреждении | До -5 |
| | - несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии | До -10 |
| ИТОГО: | | |

| Критерии и показатели оценки результативности деятельности УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| № п/п | Критерии | Баллы |
| 1. | Своевременная и качественная уборка служебных помещений. | 0-3 |
| 2. | Сохранность инвентаря. | 0-3 |
| 3. | Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству уборки помещений, соблюдению санитарно-гигиенических мероприятий. | 0-3 |
| 4. | Своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайных (аварийных) ситуаций. | 0-3 |
| 5. | Участие в ремонтных работах, уборке и благоустройстве территории учреждения. | 0-3 |
| 6. | Высокий уровень коммуникативной культуры. | 0-3 |
| 7. | Стаж работы в учреждении. | 0-3 |
| 8. | Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы. | 0-30 |
| 9. | Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года): | |
| | - наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины | До -10 |
| | - невыполнение распоряжений, замечаний, требований администрации | До -10 |
| | - отсутствие контроля соблюдения чистоты и порядка в учреждении | До -5 |
| | - несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии | До -10 |
| ИТОГО: | | |
| Критерии и показатели оценки результативности деятельности | | |

| СТОРОЖА | | |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| № п/п | Критерии | Баллы |
| 1. | Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам исполнения должностных обязанностей и сохранности объектов на территории и в здании учреждения. | 0-3 |
| 2. | Своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайных (аварийных) ситуаций. | 0-3 |
| 3. | Участие в ремонтных работах, уборке и благоустройстве территории учреждения. | 0-3 |
| 4. | Высокий уровень коммуникативной культуры. | 0-3 |
| 5. | Стаж работы в учреждении. | 0-3 |
| 6. | Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы. | 0-30 |
| 7. | Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года): | |
| | - наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины | До -10 |
| | - невыполнение распоряжений, замечаний, требований администрации | До -10 |
| | - отсутствие контроля соблюдения чистоты и порядка в учреждении | До -5 |
| | - несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии | До -10 |
| | ИТОГО: | |

| Критерии и показатели оценки результативности деятельности ШВЕИ | | |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| № п/п | Критерии | Баллы |
| 1. | Качественное и своевременное выполнение работы. | 0-1 |
| 2. | Содержание рабочего места, инструментов и оборудования в надлежащем порядке. | 0-1 |
| 3. | Высокий уровень коммуникативной культуры. | 0-1 |
| 4. | Интенсивность и напряжённость работы или выполнение особо важной работы. | 0-70 |
| 5. | Критерии, влияющие на снижение показателей эффективности работы (по итогам года): | |
| | - наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и внешних источников по вопросам образовательной, финансово-хозяйственной деятельности и трудовой дисциплины | До -10 |
| | - невыполнение распоряжений, замечаний, требований администрации | До -10 |
| | - отсутствие контроля соблюдения чистоты и порядка в учреждении | До -5 |
| | - несвоевременное прохождение медицинского осмотра и флюорографии | До -10 |
| | ИТОГО: | |

4.2. Порядок выплаты единовременной премии

4.2.1. Единовременные премии выплачиваются:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров); за высокое профессиональное мастерство; за эффективность (качество) работы.

при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, наградами Самарской области, почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования и науки Самарской области.

4.2.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения.

4.2.3. Премия начисляется на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

4.2.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

смерть работника или смерть близких родственников работника (родителей, супруга (супруги), детей).

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором учреждения.

5.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

5.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.6. Работникам учреждения, заработная плата которых по новой системе оплаты труда с учетом компенсационных и стимулирующих вы

плат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

5.7. Установить педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную компенсацию в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.