

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
**«САМАРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

Принято
Общим собранием работников
ГБОУ ДО СО СОЦДИОТТ

Протокол от 14.01.2022 №1

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБОУ ДО СО СОЦДИОТТ

А.Ю. Богатов

Приказ от 17.01.2022 №17-ОД



ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Самарской области «Самарский областной
центр детско-юношеского технического творчества»

Самара, 2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Самарской области «Самарский областной центр детско-юношеского технического творчества» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Самарской области от 14.12.2004 №158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 №431 «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, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 №486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты 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, в части установления надбавки за результативность и качество работы», приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

1.2. Настоящее Положение определяет:

- виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Самарской области «Самарский областной центр детско-юношеского технического творчества» (далее – Центр), за исключением руководителя;
- порядок направления средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера работникам Центра;
- перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) для каждой категории работников;
- регламент работы специальной комиссии, создаваемой Центром с участием представительного органа работников образовательного учреждения, в целях коллегиального принятия решения по вопросам установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (далее – Комиссия).

1.3. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работников Центра к качественному результативному труду и поощрение за выполненную работу.

1.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за результативность и качество работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- иные поощрительные выплаты;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра. За счет

средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть выплачены иные поощрительные выплаты.

1.6. Надбавки за результативность и качество работы в Центре устанавливаются на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда, качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). Установление показателей, не связанных с результативностью и качеством работы, не допускается.

1.7. При разработке критериев учитываются все стороны профессиональной деятельности работников Центра. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы каждой категории работников учреждения, приводятся в листах оценки – приложении к настоящему Положению.

1.8. Результаты работы оформляются листами оценки выполнения утвержденных критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность работы) по каждому работнику. Листы оценки заполняются работником, начальником соответствующего структурного подразделения или руководителем филиала и Комиссией в одном экземпляре. На основе утвержденных Комиссией результатов в листах оценки составляется протокол.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. В Центре устанавливается следующий порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда:

- в первую очередь рассчитываются и устанавливаются надбавки работникам за результативность и качество работы в соответствии с критериями эффективности труда;
- надбавки за интенсивность и напряженность работы, премии за выполнение особо важных или срочных работ, премии за применение в

- работе достижений науки и передовых методов труда, иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам в рамках выделенного фонда оплаты труда на стимулирующую часть, оставшегося после резервирования средств на выплату установленных надбавок за результативность и качество работы, а также экономии прочих частей фонда оплаты труда (базовой и специальной частей). Перечисленные виды стимулирующих выплат устанавливаются с применением повышающих коэффициентов к должностному окладу или в абсолютном значении на срок, установленный пунктом 3.1. настоящего Положения, исходя из объема, характера работы и степени ответственности каждого работника;
- порядок выплат материальной помощи и ежемесячной надбавки за выслугу лет регламентируется действующим Положением об оплате труда работников Центра, утвержденным директором Центра.

2.2. В Центре устанавливается следующая пропорция распределения стимулирующей части фонда оплаты труда:

Административно-управленческий персонал	Педагогический персонал	Вспомогательный (обслуживающий персонал)	Итого
36%	60%	4%	100%

2.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Центра являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся на действия работника Центра.

3. Порядок установления надбавки за результативность и качество работы

3.1. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются 2 раза в год: первый раз – не позднее 10 марта, второй раз – не позднее 10 сентября текущего календарного года соответственно по итогам предыдущего полугодия.

3.2. Все работники образовательного учреждения, включая совместителей, представляют заместителям директора, начальникам структурных подразделений и руководителям филиалов, в подчинении которых они находятся, заполненный лист самооценки и копии подтверждающих документов (дипломов, грамот и т.п.). За период работы с сентября по февраль (включительно) указанные документы представляются работниками не позднее 2 марта, за период работы с марта по август (включительно) – не позднее 2 сентября текущего года.

3.3. Заместители директора, начальники структурных подразделений и руководители филиалов, в подчинении которых находятся соответствующие работники, в течение трех календарных дней проводят оценку выполнения утвержденных критериев, указанных в листах самооценки каждым работником, дают по ним итоговое заключение в соответствующем столбце листа самооценки и передают листы самооценки и подтверждающие документы работников, свои итоговые заключения по ним Комиссии, не позднее, чем за три рабочих дня до планируемой даты заседания Комиссии.

Директор Центра проводит оценку выполнения критериев своими заместителями, главным бухгалтером, начальниками структурных подразделений, руководителями филиалов, и другими специалистами административного персонала, дает по ним итоговое заключение в соответствующем столбце листов самооценки. При необходимости директор

Центра вправе включить в свое итоговое заключение выводы о работе любых других работников Центра.

3.4. На основании протокола Комиссии бухгалтерия в течение 3 календарных дней готовит проект приказа о выплате надбавки за результативность и качество работы по соответствующему периоду и направляет его на утверждение директору Центра.

3.5. Директор Центра подписывает представленный проект приказа и передает его в бухгалтерию для дальнейшего начисления стимулирующих выплат.

При необходимости директором Центра может быть инициировано дополнительное комиссионное обсуждение соответствующего проекта приказа с учетом необходимости строгого соблюдения сроков, установленных пунктом 3.4. настоящего Положения.

3.6. Надбавка за результативность и качество работы работникам образовательного учреждения устанавливается в зависимости от количества набранных баллов по критериям оценки деятельности работников, пропорционально занимаемой ставке, исходя из следующей формулы:

$$M=V*B*N$$

M – сумма надбавки за результативность и качество работы

V – вес балла, утвержденный директором

B – количество баллов, набранных работником в соответствии с протоколом Комиссии

N – занимаемая ставка работника (шт. ед.)

Вес балла рассчитывается путем деления стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников на максимальное количество баллов по критериям, которые потенциально могут набрать работники, и деленное на общее количество ставок (с учетом вакансий).

3.7. В случае изменения размера стимулирующей части фонда оплаты труда Центра в течение периода, на который установлена надбавка за

результативность и качество работы, производится корректировка денежного веса балла в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.8. Корректировка денежного веса балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда. Вес балла подлежит утверждению приказом директора Центра, с которым в течение 5 рабочих дней должны быть ознакомлены все работники Центра.

3.9. В течение периода действия установленных стимулирующих выплат указанные выплаты могут быть снижены, повышены или отменены. Изменения осуществляются в соответствии со служебной запиской заместителя директора или начальника структурного подразделения, в подчинении которого находится соответствующий работник и решения Комиссии, на основании которых издается приказ директора Центра.

3.10. Снятие стимулирующих выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия стимулирующих выплат;
- наложение дисциплинарного взыскания;
- случаи травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- случаи обоснованных жалоб от всех участников образовательного процесса на действия работника Центра.

4. Регламент работы Комиссии

4.1. Комиссия создается образовательным учреждением на основании настоящего Положения в целях коллегиального принятия решений по вопросам установления выплат стимулирующего характера работникам Центра, предполагает обязательное участие представительного органа работников учреждения.

4.2. В состав Комиссии входят 5-7 человек: 2 заместителя директора Центра и выборные представители от Общего собрания работников Центра. В состав Комиссии могут входить члены администрации Центра, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги и другие работники. Состав Комиссии утверждается приказом директора Центра. В соответствии с законодательством о защите персональных данных выборные представители от Общего собрания работников образовательного учреждения обязаны в течение одной рабочей недели с момента их избрания заключить с работодателем соглашение о неразглашении персональных данных работников Центра, к которым, в том числе, относятся данные о заработной плате.

За разглашение данных о заработной плате других работников выборные представители от Общего собрания работников Центра несут установленную законодательством ответственность.

4.3. В случае увольнения одного из членов Комиссии, ухода в декретный отпуск или наступления длительного периода нетрудоспособности, Комиссия продолжает свою работу в прежнем составе до очередного собрания представительного органа работников Центра, на котором избирается новый член Комиссии. При выбытии 50% членов Комиссии созывается внеочередное собрание представительного органа работников образовательного учреждения, на котором избирается новый состав Комиссии.

4.4. Комиссия избирает из своего состава Председателя и Секретаря.

Председатель организует заседания Комиссии и ведет их, Секретарь отвечает за составление протоколов и весь документооборот, сопровождающий деятельность Комиссии.

Комиссия принимает решения открытым голосованием простым большинством (50%+1 голос) при условии присутствия не менее 2/3 членов Комиссии. При равенстве голосов Председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

В случае необходимости организации срочного рассмотрения вопросов, входящих в компетенцию Комиссии, заседание может быть проведено в заочной форме. Решения Комиссии оформляются протоколами.

4.5. О решениях, принятых Комиссией, информируются все работники Центра в письменном виде в листе самооценки. Отказ работника подписать ознакомление оформляется актом.

В случае несогласия работника с результатами оценки Комиссией результативности и качества его работы, он вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное заявление в течение 3 рабочих дней с момента ознакомления работника с приказом.

Комиссия обязана провести проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней после принятия заявления. В случае установления факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в установлении оценочных баллов, Комиссия принимает меры для исправления допущенных ошибок в течение 3 рабочих дней. Далее решение Комиссии вступает в силу.

4.6. Очередные заседания Комиссии проводятся 2 раза в год с учетом сроков, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения. Внеочередные заседания планируются Председателем Комиссии с учетом положений локальных нормативных актов образовательного учреждения, обращений директора, главного бухгалтера или работников Центра о необходимости проведения соответствующих заседаний.

6. Заключительные положения

6.1. Изменения в настоящее Положение или его отмена могут быть осуществлены только по решению представительного органа работников образовательного учреждения.

6.2. Однако в случае необходимости изменения в настоящее Положение осуществляются на основании приказа директора образовательного учреждения без вынесения таких изменений на рассмотрение представительного органа работников.

Критерии эффективности

труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования

ФИО _____

Критерии эффективности	Расчет показателя по критерию	Шкала оценивания (балл)	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Результативность деятельности педагога дополнительного образования по обеспечению качества предоставляемых услуг					
Сохранность контингента	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период. Подтверждение – справка от руководителя о сохранении контингента по всем группам	70%-74% – -1 балл 75%-79% – 0 баллов 80% и более – 1 балл			
Программа	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы в т.ч. для детей с ОВЗ и инвалидов, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа	1 программа – 1 балл 2 и более программы – 2 балла			
Обратная связь	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте учреждения, открытых группах социальных сетей, от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79% – 1 балл 80% и более – 2 балла			
Программа для обучающихся с ОВЗ	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1 балл			
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
Участие в мероприятиях	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования на уровне: ОО;	5-10% - 1 балл 10-15% - 1,5 балла свыше 15% - 2 балла			

	муниципалитета, образовательного округа; региона, РФ, международном (баллы могут суммироваться)				
Победители и призеры среди детей	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона, РФ, международном (баллы могут суммироваться)	до 5% - 0,5 балла 5-10% - 1 балл 10-15% - 1,5 балла свыше 15% - 2 балла			
Участие в социальных проектах	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 5% - 0,5 балла 5%-10% - 1 балл свыше 10% - 1,5 балла			
Добровольческая деятельность	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 5% - 0,5 балла свыше 5% - 1 балл			
Наставничество	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 5% - 0,5 балла свыше 5% - 1 балл			
Гранты	Получение грантов (индивидуальных и 9или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения), за отчетный период	1 балл			
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
Методическое оснащение к программе	Обеспечение обновления дидактических материалов /учебно-методических комплектов /учебных пособий/методических рекомендаций/методических пособий, сопровождающих реализацию образовательной программы, в том числе с элементами дистанционного обучения и с использованием ЭОР и ЦОР за отчетный период (совместно с методистом)	комплект материалов к программе – 1 балл			
Информирование о деятельности	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной	1 балл			

	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 отчетный период				
Результативность организационно-методической деятельности педагога дополнительного образования					
Распространение педагогического опыта	Результативность участия педагога дополнительного образования 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)	1 мероприятие областного уровня и выше – 2 балла (не более 4 баллов)			
Распространение педагогического опыта	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (областного уровня и выше): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение отчетного периода (баллы могут суммироваться)	1-2 участия – 1 балл , 3 и более – 2 балла			
Работа с родительской общественностью	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1 балл			
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Результаты участия педагога дополнительного образования в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Призер или победитель мероприятия областного уровня и выше – 2 балла (не более 4 баллов)			
Реализация образовательных проектов	Реализация педагогом дополнительного образования образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, выездные массовые мероприятия и другое)	1-2 мероприятия – 1 балл 3 и более – 2 балла			
Открытые занятия	Разработка сценариев, программы и проведение открытых уроков с участием обучающихся (наличие конспекта занятия открытого урока и справки методиста по итогам проведения)	1 балл			
Наставничество в организации	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога дополнительного образования в программе	1 балл			

	наставничества образовательной организации в модели педагог-педагог				
Безопасность образовательного процесса					
Безопасность обучающихся	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1 балл			
Отсутствие жалоб	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1 балл			
ИТОГО		Максимально возможный балл - 15			

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
подпись / фио работника

Согласовано:

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
подпись / фио руководителя

Ознакомлен (а):

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
подпись / фио работника

Критерии эффективности
труда и формализованных качественных и количественных показателей,
позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
педагога-организатора

ФИО

Критерии эффективности	Расчет показателя по критерию	Шкала оценивания (балл)	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Результативность деятельности педагога-организатора по обеспечению качества предоставляемых услуг					
Проведение мероприятий	Утвержденный план работы структурного подразделения (по форме государственного задания Министерства образования и науки Самарской области), по каждому из мероприятий из плана – расписание, программа, анкеты обратной связи участников, отчет по мероприятиям	3 балла			
Обратная связь	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте учреждения, открытых группах социальных сетей, от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79% - 1 балл 80% и более – 2 балла			
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
Участие детей в мероприятиях	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях по утвержденному плану (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединений дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	до 5% - 0,5 балла 5-10% - 1 балл 10-15% - 1,5 балла свыше 15% - 2 балла			
Участие в социальных проектах	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 5% - 0,5 балла 5%-10% - 1 балл свыше 10% - 1,5 балла			
Добровольческая деятельность	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 5% - 0,5 балла свыше 5% - 1 балл			
Наставничество	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между	до 5% - 0,5 балла свыше 5% - 1 балл			

	обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период				
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
Наполнение сайта	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 за отчетный период	2 балла			
Результативность организационно-методической деятельности педагога-организатора					
Распространение педагогического опыта	Результативность участия педагога-организатора 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)	1 мероприятие областного уровня и выше – 2 балла (не более 4 баллов)			
Распространение педагогического опыта	Участие педагога-организатора 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 отчетного периода (баллы могут суммироваться)	1-2 участия – 1 балл , 3 и более – 2 балла			
Работа с родительской общественностью	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1 балл			
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Призер или победитель мероприятия областного уровня и выше – 2 балла (не более 4 баллов)			
Организация мероприятий	Организация, сопровождение и проведение мероприятий (конкурсов, хакатонов, выставок, олимпиад, конференций, семинаров и т.п.)	1-2 мероприятия – 1 балл 3 и более – 2 балла			
Наставничество в организации	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога-организатора в программе наставничества образовательной организации в модели педагог-педагог	1 балл			

Критерии эффективности

труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) методиста

ФИО _____

Критерии эффективности	Расчет показателя по критерию	Шкала оценивания (балл)	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Результативность деятельности методиста по обеспечению качества предоставляемых услуг					
Отсутствие жалоб	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	1 балл			
Результативность организационно-методической деятельности методиста					
Победители и призы среди педагогов	Наличие педагогов – победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчетный период (в зависимости от уровня)	1 мероприятие областного уровня – 1 балл 1 мероприятие всероссийского уровня и выше – 2 балла (не более 4 баллов)			
Распространение опыта	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период (в зависимости от уровня)	1 мероприятие областного уровня – 2 балла 1 мероприятие межрегионального уровня и выше – 3 балла (не более 5 баллов)			
Аттестация педагогов	Доля педагогов учреждения, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов учреждения, вышедших на аттестацию, за отчетный период	до 90% - 1 балл 91%-100% - 2 балла			
Повышение квалификации педагогов	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период	свыше 33% - 1 балл			
Методические продукты	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период	2 балла			
Инновационная деятельность	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта - победителей (лауреатов) за отчетный период	1 балл			
Конкурсы профессионального мастерства	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)	1 мероприятие областного уровня – 2 балла 1 мероприятие межрегионального уровня и выше – 3 балла (не более 5 баллов)			

Результативность организационно-методической деятельности методиста				
Организация мероприятий	Организация, сопровождение и проведение мероприятий для педагогических работников (конкурсов, хакатонов, выставок, олимпиад, конференций, семинаров и т.п.)	1-2 мероприятия – 1 балл 3 и более – 2 балла		
Работа с родительской общественностью	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1 балл		
Открытые занятия	Проведение и сопровождение открытых занятий у педагогов учреждения за отчетный период (справка по итогам занятия)	до 50% - 1 балл 51%-100% - 2 балла		
Публикации	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период	1 балл		
Безопасность образовательного процесса				
Отсутствие жалоб	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны участников образовательных отношений	1 балл		
ИТОГО		Максимально возможный балл - 15		

_____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись / фио работника

Согласовано:

_____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись / фио руководителя

Ознакомлен (а):

_____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись / фио работника

Критерии эффективности

труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) мастера производственного обучения, мастера производственного обучения на тренажёрах, тренера-преподавателя по спорту

ФИО

Критерии эффективности	Расчет показателя по критерию	Шкала оценивания (балл)	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Результативность деятельности педагогического работника по обеспечению качества предоставляемых услуг					
Отсутствие неуспеваемости	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу	1 балл			
Отсутствие жалоб	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	1 балл			
Переводные нормативы	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов)	свыше 90% - 1 балл			
Сохранность контингента	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником	1 балл			
Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся					
Результаты участия обучающихся в конкурсах	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	1 мероприятие областного уровня – 2 балла 1 мероприятие межрегионального уровня и выше – 3 балла (не более 5 баллов)			
Социально-значимые проекты	Наличие не менее двух реализованных социально-значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	1 балл			
Социальные проекты, наставничество, волонтерство	Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	свыше 30% - 2 балла			
Молодые профессионалы	Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», составляет не менее 24%	2 балла			
Увеличение (сохранение) доли обучающихся	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения	2 балла			

	дополнительного образования, составляет не менее 90%				
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
Программа	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы в т.ч. для детей с ОВЗ и инвалидов, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа	1 программа – 1 балл 2 и более программы – 2 балла			
Методическое оснащение к программе	Обеспечение обновления дидактических материалов /учебно-методических комплектов /учебных пособий/методических рекомендаций/методических пособий, сопровождающих реализацию образовательной программы, в том числе с элементами дистанционного обучения и с использованием ЭОР и ЦОР (совместно с методистом)	2 балла			
Цифровая образовательная среда	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе	1 балл			
Результативность организационно-методической деятельности педагогического работника					
Распространение опыта	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	1 мероприятие областного уровня – 2 балла 1 мероприятие межрегионального уровня и выше – 3 балла (не более 5 баллов)			
Конкурсы профессионального мастерства	Результаты участия педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	1 мероприятие областного уровня – 2 балла 1 мероприятие межрегионального уровня и выше – 3 балла (не более 5 баллов)			
Организация мероприятий	Организация, сопровождение и проведение мероприятий (конкурсов, чемпионатов, соревнований по автотогоборью и т.п.)	1-2 мероприятия – 1 балл 3 и более – 2 балла			
Открытые занятия	Разработка сценариев, программы и проведение открытых уроков с участием обучающихся (конспект занятия открытого урока и справка методиста)	Проведение открытого занятия – 1 балл			
Наставничество	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации в модели педагог-	2 балла			

	педагог				
Безопасность образовательного процесса					
Безопасная работа автомобиля	Отсутствие за отчетный период протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения. Бесперебойная работа автомобиля и иного технического устройства, за которые отвечает работник, или максимально оперативное устранение неисправностей в случае, если они возникли не по вине педагогического работника и могут быть устранены его силами	3 балла			
Отсутствие нареканий	Отсутствие нареканий к педагогическому работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменных предупреждений педагогическому работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	2 балла			
ИТОГО		Максимально возможный балл - 15			

_____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись / фио работника

Согласовано:

_____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись / фио руководителя

Ознакомлен (а):

_____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись / фио работника

Критерии эффективности

труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора, курирующего учебно-воспитательную работу

ФИО

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призеров)	1 за призовые места, 2 за место победителя			
Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года не менее 90%	0,5			
Разработка и внедрение (в зависимости от уровня) авторской образовательной программы	0,5			
Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы либо другой образовательной программы, реализуемой в образовательном учреждении	0,5			
Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения и вне рамок функциональных обязанностей)	0,5			
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	0,5			
Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов)	1			
Отсутствие замечаний по итогам проверок сферы ответственности в рамках функциональных обязанностей работника	1			
Уменьшение количества списываемого инвентаря, учебно-методических комплектов по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	0,5			
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1			
Отсутствие нареканий к работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменных предупреждений работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	5			
Обеспечение эффективной и слаженной работы с другими заместителями директора образовательного учреждения и Главным бухгалтером путём результативной реализации совместных проектов с другими заместителями Директора или эффективной подготовки мероприятий (конференций, конкурсов, смотров, соревнований и т.п.) или участия в мероприятиях образовательного учреждения или выполнения комплексных заданий или особо важных заданий совместно с другими заместителями Директора или сотрудниками, находящимися в подчинении других заместителей Директора	1,5			
Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	0,5			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
подпись / фио работника

Согласовано:

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
подпись / фио руководителя

Ознакомлен (а):

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
подпись / фио работника

Критерии эффективности

труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора, сфера ответственности которого связана с имущественными вопросами

ФИО _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Своевременное добросовестное и качественное осуществление деятельности, определённой должностными обязанностями работника	4			
Отсутствие нареканий к работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменных предупреждений работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	3			
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности и иных проверок, затрагивающих сферу ответственности в рамках функциональных обязанностей работника	1			
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1			
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, связанных с использованием ими имущественным комплексом образовательного учреждения	1			
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1			
Обеспечение эффективной и слаженной работы с другими заместителями директора и главным бухгалтером путём результативной реализации совместных проектов с другими заместителями директора или эффективной подготовки мероприятий (конференций, конкурсов, смотров, соревнований и т.п.) или участия в мероприятиях образовательного учреждения или выполнения комплексных заданий или особо важных заданий совместно с другими заместителями директора или сотрудниками, находящимися в подчинении других заместителей директора	1,5			
Эффективное улучшение материальной базы образовательного учреждения (производство ремонтов, замена оборудования на более современное и качественное или приобретение оборудования, улучшающего условия пребывания в образовательном учреждении, замена устаревших предметов интерьера или приобретение предметов интерьера, улучшающих условия пребывания в образовательном учреждении (штор, мебели, ковровых дорожек и иных напольных покрытий и т.п.) и т.п.)	0,5 за 1 параметр критерия низкой сложности, 1 за 2 параметра низкой сложности или за 1 параметр средней сложности 2 за 3 параметра низкой сложности или 2 параметра средней сложности или 1 параметр высокой сложности			

Критерии эффективности
труда и формализованных качественных и количественных показателей,
позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
заместителя директора, курирующего проектную деятельность

ФИО

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Своевременное добросовестное и качественное осуществление деятельности, определённой должностными обязанностями работника	3			
Отсутствие нареканий к работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменных предупреждений работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	1			
Обеспечение эффективной и слаженной работы с другими заместителями директора образовательного учреждения и главным бухгалтером путём результативной реализации совместных проектов с другими заместителями директора, эффективной подготовки мероприятий (конференций, конкурсов, смотров, соревнований и т.п.), участия в мероприятиях образовательного учреждения, выполнения комплексных заданий или особо важных заданий совместно с другими заместителями директора	1			
Наличие рабочих проектов, реализуемых с партнерами; оптимальное использование возможностей сетевого взаимодействия при организации образовательного процесса, повышения квалификации педагогических работников; привлечение внебюджетных средств	3			
Внедрение проектов в реальный сектор экономики, активное участие обучающихся в проектной деятельности	3			
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности или другим вопросам деятельности образовательного учреждения	1			
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1			
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, связанных с использованием ими имущественным комплексом образовательного учреждения	0,5			
Отсутствие фактов нарушения законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	1			
Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	0,5			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			

Критерии эффективности
труда и формализованных качественных и количественных показателей,
позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
начальника структурного подразделения

ФИО _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Своевременное добросовестное и качественное осуществление деятельности, определённой должностными обязанностями работника	3			
Своевременное и качественное выполнение структурным подразделением государственного задания	3			
Отсутствие нареканий к работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменных предупреждений работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	3			
Обеспечение эффективной и слаженной работы с заместителями директора образовательного учреждения и главным бухгалтером путём результативной реализации совместных проектов с заместителями директора, эффективной подготовки мероприятий (конференций, конкурсов, смотров, соревнований и т.п.), участия в мероприятиях образовательного учреждения, выполнения комплексных заданий или особо важных заданий совместно с заместителями директора	1			
Эффективное улучшение материальной базы структурного подразделения (производство ремонтов, замена оборудования на более современное и качественное или приобретение оборудования, улучшающего условия пребывания в структурном подразделении, замена устаревших или приобретение новых предметов интерьера (штор, мебели, ковровых дорожек и иных напольных покрытий и т.п.) и т.п.)	1			
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности или другим вопросам деятельности структурного подразделения	1			
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1			
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, связанных с использованием ими имущественным комплексом структурного подразделения	0,5			
Отсутствие фактов нарушения законодательства об охране труда, несчастных случаев, случаев травматизма	1			
Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	0,5			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			

Критерии эффективности
труда и формализованных качественных и количественных показателей,
позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
руководителя филиала

ФИО

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Своевременное добросовестное и качественное осуществление деятельности, определённой должностными обязанностями работника	3			
Своевременное и качественное выполнение структурным подразделением государственного задания	2			
Отсутствие нареканий к работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменных предупреждений работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	2			
Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения и вне рамок функциональных обязанностей)	1			
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	0,5			
Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов)	0,5			
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности или другим вопросам деятельности филиала или структурного подразделения	1			
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1			
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций, связанных с использованием ими имущественным комплексом образовательного учреждения	0,5			
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1			
Обеспечение эффективной и слаженной работы с заместителями директора образовательного учреждения и главным бухгалтером путём результативной реализации совместных проектов с заместителями директора или эффективной подготовки мероприятий (конференций, конкурсов, смотров, соревнований и т.п.) или участия в мероприятиях образовательного учреждения или выполнения комплексных заданий или особо важных заданий совместно с заместителями директора	1			
Эффективное улучшение материальной базы филиала (производство ремонтов, замена оборудования на более современное и качественное или приобретение оборудования, улучшающего условия пребывания в образовательном учреждении, замена устаревших предметов интерьера или приобретение предметов интерьера, улучшающих условия пребывания в	0,5 за 1 параметр критерия 1 1 за 2 и более параметров критерия или за 1 параметр			

образовательном учреждении (штор, мебели, ковровых дорожек и иных напольных покрытий и т.п.) и т.п.)	высокой сложности			
Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	0,5			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
подпись / фио работника

Согласовано:

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
подпись / фио руководителя

Ознакомлен (а):

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
подпись / фио работника

Критерии эффективности
труда и формализованных качественных и количественных показателей,
позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
заведующего отделом

ФИО _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Своевременное добросовестное и качественное осуществление деятельности, определённой должностными обязанностями работника	3			
Своевременное и качественное выполнение отделом государственного задания	2			
Отсутствие нареканий к работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменных предупреждений работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	2			
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	0,5			
Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	0,5			
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, связанной с работой лаборатории, отдела, сектора или гаража	1			
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1			
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1			
Обеспечение эффективной и слаженной работы с другими работниками образовательного учреждения, не находящимися в непосредственном подчинении работника путём результативной реализации совместных проектов или эффективной подготовки мероприятий (конференций, конкурсов, смотров, соревнований и т.п.) или участия в мероприятиях образовательного учреждения или выполнения комплексных заданий или особо важных или особо срочных заданий	1			
Высокая степень самостоятельности работы, выражающаяся в предусмотрительном и самостоятельном отборе информации, необходимой для исполнения своих должностных обязанностей и обязанностей подчинённых работнику сотрудников, предупредительной подготовке необходимой информации и документов, которые могут потребоваться непосредственному руководителю, самостоятельном и оптимальном выборе способа исполнения своих должностных обязанностей, а также эффективного способа организации лаборатории, отдела, сектора или гаража	1			
Качественное выполнение особо важных или особо сложных или особо срочных заданий и результативная организации работы подчинённых сотрудников по ним	1			
Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	1			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			

_____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись / фио работника

Согласовано:

_____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись / фио руководителя

Ознакомлен (а):

_____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись / фио работника

Критерии эффективности
 труда и формализованных качественных и количественных показателей,
 позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
 главного бухгалтера

 ФИО

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Своевременное предоставление отчетных документов в ИФНС, внебюджетные фонды, статистику	2			
Своевременная уплата налогов	1			
Своевременная сдача финансовой отчетности для руководителя	1			
Отсутствие фактов задержки выплаты заработной платы работникам образовательного учреждения за исключением случаев, когда задержка заработной платы была задержана не по вине главного бухгалтера	1			
Успешное прохождение проверок налоговых органов, фондов и др.	1			
Результативное проведение инвентаризации материальных ценностей (денежных документов)	1			
Отсутствие нареканий к работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменных предупреждений работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	1			
Своевременное информирование работников учреждения о важных финансовых изменениях	1			
Своевременная оплата счетов	1			
Участие в организации и поддержании надлежащего бухгалтерского делопроизводства	1			
Разработка и обеспечение принятия локальных нормативных документов образовательного учреждения в области бухгалтерского учёта, учётной политики и других локальных актов, направленных на достижение и укрепление договорной и финансовой дисциплины	1			
Высокая результативность при выполнении наиболее сложных (внеочередных) работ	2			
Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	1			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			

Критерии эффективности
 труда и формализованных качественных и количественных показателей,
 позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
 заместителя главного бухгалтера, ведущего бухгалтера

ФИО

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Своевременное предоставление отчетных документов в ИФНС, внебюджетные фонды, статистику	2			
Своевременная уплата налогов	1			
Своевременная сдача финансовой отчетности для руководителя	1			
Эффективная работа с контрагентами	1			
Отсутствие ошибок в расчете заработной платы работникам учреждения	0			
Отсутствие фактов задержки выплаты заработной платы работникам образовательного учреждения за исключением случаев, когда задержка заработной платы была задержана не по вине бухгалтера	0			
Успешное прохождение проверок налоговых органов, фондов и др.	1			
Сверенное проведение инвентаризации материальных ценностей (денежных документов)	1			
Отсутствие нареканий к работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменных предупреждений работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	1			
Своевременное информирование работников учреждения о важных финансовых изменениях	1			
Своевременная оплата счетов	1			
Участие в организации и поддержании надлежащего бухгалтерского делопроизводства	1			
Разработка и обеспечение принятия локальных нормативных документов образовательного учреждения в области бухгалтерского учёта, учётной политики и других локальных актов, направленных на достижение и укрепление договорной и финансовой дисциплины	0			
Своевременное составление первичных бухгалтерских документов, оформление журналов (книг) учета	1			
Высокая результативность при выполнении наиболее сложных (внеочередных) работ	2			
Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	1			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			

Критерии эффективности
 труда и формализованных качественных и количественных показателей,
 позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
 ведущего бухгалтера, бухгалтера по заработной плате

ФИО _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Своевременное предоставление отчетных документов в ИФНС, внебюджетные фонды, статистику	2			
Своевременная уплата налогов	1			
Своевременная сдача финансовой отчетности для руководителя	1			
Эффективная работа с контрагентами	0			
Отсутствие ошибок в расчете заработной платы работникам учреждения	1			
Отсутствие фактов задержки выплаты заработной платы работникам образовательного учреждения за исключением случаев, когда задержка заработной платы была задержана не по вине бухгалтера	1			
Успешное прохождение проверок налоговых органов, фондов и др.	1			
Сверенное проведение инвентаризации материальных ценностей (денежных документов)	1			
Отсутствие нареканий к работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменных предупреждений работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	1			
Своевременное информирование работников учреждения о важных финансовых изменениях	1			
Своевременная оплата счетов	0			
Участие в организации и поддержании надлежащего бухгалтерского делопроизводства	1			
Разработка и обеспечение принятия локальных нормативных документов образовательного учреждения в области бухгалтерского учёта, учётной политики и других локальных актов, направленных на достижение и укрепление договорной и финансовой дисциплины	0			
Своевременное составление первичных бухгалтерских документов, оформление журналов (книг) учета	1			
Высокая результативность при выполнении наиболее сложных (внеочередных) работ	2			
Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	1			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			

Критерии эффективности
труда и формализованных качественных и количественных показателей,
позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
специалиста по кадрам

ФИО

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам, связанным с должностными обязанностями специалиста по кадрам	2			
Отсутствие нареканий к работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменных предупреждений работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	3			
Высокая степень самостоятельности работы, выражающаяся в предусмотрительном и самостоятельном отборе информации, необходимой для исполнения своих должностных обязанностей, предупредительной подготовке необходимой информации и документов, которые могут потребоваться руководителю, самостоятельном и оптимальном выборе способа исполнения своих должностных обязанностей	1			
Отсутствие ошибок в составляемых кадровых документах	2			
Обеспечение эффективной и слаженной работы с другими работниками образовательного учреждения путём выполнения комплексных заданий или особо важных или срочных заданий совместно с другими работниками образовательного учреждения	2			
Качественное выполнение особо важных или особо сложных или особо срочных заданий	1			
Участие в организации и поддержании надлежащего делопроизводства образовательного учреждения путём участия в разработке локальных нормативных актов образовательного учреждения по делопроизводству, проведения других мероприятий, направленных на достижение и укрепление дисциплины делопроизводства	1			
Участие в разработке локальных нормативных документов образовательного учреждения в области регулирования трудовых отношений, кадровой политики и других локальных актов, направленных на достижение и укрепление дисциплины труда	1			
Участие в разработке локальных нормативных документов образовательного учреждения по компетенции	1			
Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	1			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			

Критерии эффективности
 труда и формализованных качественных и количественных показателей,
 позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
 специалиста по охране труда

 ФИО

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Осуществление проверки знаний работников требований охраны труда	2			
Выявление потребностей в обучении и планировании обучения работников по вопросам охраны труда	2			
Высокая степень самостоятельности работы, выражающаяся в предусмотрительном и самостоятельном отборе информации, необходимой для исполнения своих должностных обязанностей, предупредительной подготовке необходимой информации и документов, которые могут потребоваться руководителю, самостоятельном и оптимальном выборе способа исполнения своих должностных обязанностей	1			
Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, вовлечению их в решение вопросов, связанных с охраной труда	3			
Обеспечение эффективной и слаженной работы с другими работниками образовательного учреждения путём выполнения комплексных заданий или особо важных или срочных заданий совместно с другими работниками образовательного учреждения	2			
Подготовка отчетной (статистической) документации по вопросам условий и охраны труда	1			
Участие в разработке локальных нормативных документов образовательного учреждения, обеспечивающих создание и функционирование системы охраны труда	1			
Переработка локальных нормативных документов по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права	1			
Координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности; организация установки средств коллективной защиты	1			
Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	1			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
подпись фио работника

Согласовано:

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
подпись фио руководителя

Ознакомлен (а):

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
подпись фио работника

Критерии эффективности
 труда и формализованных качественных и количественных показателей,
 позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
 контрактного управляющего

 ФИО

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Своевременное добросовестное и качественное осуществление деятельности, определённой должностными обязанностями работника	1			
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам организации и проведения закупок образовательным учреждением	2			
Рациональная организация и получение максимального экономического эффекта при проведении закупок (обеспечение выбора оптимальных коммерческих предложений, наилучшим образом сочетающих критерии «цена-качество»)	1			
Отсутствие нареканий к работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменных предупреждений работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	3			
Высокая степень самостоятельности работы, выражающаяся в предусмотрительном и самостоятельном отборе информации, необходимой для исполнения своих должностных обязанностей, предупредительной подготовке необходимой информации и документов, которые могут потребоваться непосредственному руководителю, самостоятельном и оптимальном выборе способа исполнения своих должностных обязанностей	1			
Отсутствие ошибок в процедурах закупок	1			
Обеспечение эффективной и слаженной работы с другими работниками образовательного учреждения путём выполнения комплексных заданий или особо важных или срочных заданий совместно с кадровыми инспекторами или другими работниками образовательного учреждения	1,5			
Качественная организация и проведение особо важных или особо сложных или особо срочных закупок	1,5			
Отсутствие конфликтных ситуаций в работе с органами и организациями, участвующими в процедурах проведения закупок	1			
Участие в разработке локальных нормативных документов образовательного учреждения в области закупок, локальных нормативных документов, направленных на достижение и укрепление договорной дисциплины, а также иных локальных актов в указанных сферах	1			
Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	1			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			

Критерии эффективности
 труда и формализованных качественных и количественных показателей,
 позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
 инженера, системного администратора

 ФИО

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Своевременное добросовестное и качественное осуществление деятельности, определённой должностными обязанностями работника	3			
Уменьшение количества списываемого инвентаря, оборудования по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1,5			
Бесперебойная работа в образовательном учреждении оборудования и технических устройств, за которые отвечает работник, или максимально оперативное устранение неисправностей в случае, если они возникли не по вине работника	1,5			
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1			
Отсутствие нареканий к работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменных предупреждений работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	3			
Обеспечение эффективной и слаженной работы с другими работниками образовательного учреждения путём результативной реализации совместных проектов или эффективной подготовки мероприятий (конференций, конкурсов, смотров, соревнований и т.п.) или участия в мероприятиях образовательного учреждения или выполнения комплексных заданий или особо важных или особо срочных заданий	1,5			
Высокая степень самостоятельности работы, выражающаяся в предусмотрительном и самостоятельном отборе информации, необходимой для исполнения своих должностных обязанностей, предупредительной подготовке необходимой информации и документов, которые могут потребоваться непосредственному руководителю, самостоятельном и оптимальном выборе способа исполнения своих должностных обязанностей	1,5			
Качественное выполнение особо важных или особо сложных или особо срочных заданий	1			
Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	1			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			

Критерии эффективности
труда и формализованных качественных и количественных показателей,
позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
менеджера, курирующего проектную деятельность

ФИО

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Своевременное добросовестное и качественное осуществление деятельности, определённой должностными обязанностями работника	4			
Отсутствие нареканий к работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменных предупреждений работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	2			
Высокая степень самостоятельности работы, выражающаяся в предусмотрительном и самостоятельном отборе информации, необходимой для исполнения своих должностных обязанностей, подготовке необходимой информации и документов, которые могут потребоваться руководителю, оптимальном выборе способа исполнения своих должностных обязанностей	2			
Наличие рабочих проектов, реализуемых с партнерами; внедрение проектов в реальный сектор экономики; привлечение внебюджетных средств	3			
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	1			
Обеспечение эффективной и слаженной работы с другими работниками образовательного учреждения путем выполнения комплексных заданий или особо важных или срочных заданий совместной с другими работниками образовательного учреждения	1			
Оперативное выполнение особо важных, сложных или особо срочных заданий	1			
Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	1			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			

_____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись / фио работника

Согласовано:

_____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись / фио руководителя

Ознакомлен (а):

_____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись / фио работника

Критерии эффективности
труда и формализованных качественных и количественных показателей,
позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
секретаря

ФИО

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам, связанным с должностными обязанностями секретаря	2			
Отсутствие нареканий к работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменных предупреждений работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	3			
Высокая степень самостоятельности работы, выражающаяся в предусмотрительном и самостоятельном отборе информации, необходимой для исполнения своих должностных обязанностей, предупредительной подготовке необходимой информации и документов, которые могут потребоваться руководителю, самостоятельном и оптимальном выборе способа исполнения своих должностных обязанностей	1			
Отсутствие ошибок в составляемых документах	2			
Обеспечение эффективной и слаженной работы с другими работниками образовательного учреждения путём выполнения комплексных заданий или особо важных или срочных заданий совместно с другими работниками образовательного учреждения	1			
Обеспечение рабочего места руководителя необходимыми средствами организационной техники и канцелярскими принадлежностями	1			
Качественное выполнение особо важных или особо сложных или особо срочных заданий	1			
Своевременное доведение до работников образовательного учреждения распоряжений руководителя, контроль исполнения документов	2			
Участие в организации и поддержании надлежащего делопроизводства образовательного учреждения путём участия в разработке локальных нормативных актов образовательного учреждения по делопроизводству, проведения других мероприятий, направленных на достижение и укрепление дисциплины делопроизводства	1			
Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	1			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			

Критерии эффективности
труда и формализованных качественных и количественных показателей,
позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
дворника, кладовщика, сторожа, оператора котельной, уборщика служебных помещений

ФИО

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Рациональное использование вверенных материалов и оборудования или поддержание в исправности вверенного оборудования и инвентаря или аккуратное/упорядоченное/систематизированное вверенных материальных ценностей (в зависимости от занимаемой должности)	1			
Отсутствие нареканий к работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменных предупреждений работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	11			
Высокая степень самостоятельности работы, выражающаяся в предупредительной подготовке зданий, помещений, рабочих мест, оборудования, ключей, информации (в зависимости от занимаемой должности), которые могут потребоваться работникам образовательного учреждения, самостоятельном и оптимальном выборе способа исполнения своих должностных обязанностей, максимально полно учитывающего интересы других работников образовательного учреждения, которых обслуживает данный работник	1			
Отсутствие конфликтных ситуаций в работе с работниками, обучающимися и посетителями образовательного учреждения	1			
Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	1			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			

_____/ _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись / фио работника

Согласовано:

_____/ _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись / фио руководителя

Ознакомлен (а):

_____/ _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись / фио работника