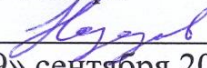



«Согласовано»

Председатель выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации МБУ ДО «ЦДЮТиК»  
г.о. Самара

 Е.В. Назаров  
«19» сентября 2022 г.  
Протокол №1 от 19.09.2022 г.  
общего собрания работников  
МБУ ДО «ЦДЮТиК» г.о. Самара



«Утверждаю»  
Директор  
МБУ ДО «ЦДЮТиК» г.о. Самара

 Е.Г. Лайкова  
«19» сентября 2022 г.  
Приказ №104-ОД от 19.09.2022 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

**работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования «Центр детско-юношеского туризма и краеведения» г.о.  
Самара**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Центр детско-юношеского туризма и краеведения" городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации городского округа Самара Самарской области от 11.09.2013 №1122 "Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования городского округа Самара в сфере образования", 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».

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.4. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- 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 сверхурочную работу;
- доплата за выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за работу в ночное время.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- доплата за качество выполняемых работ;
- доплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее двух лет, при условии выполнения нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- доплата 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;
- доплата по итогам работы;
- единовременная премия;
- иные поощрительные выплаты.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются постановлением Администрации городского округа Самара.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются постановлением Администрации городского округа Самара.

1.9. 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.

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

1.11. 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 (3 месяца) может быть направлена на премирование работников, выплату материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.15. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.16. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем.

1.17. Должностной оклад заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом директора учреждения.

1.18. С учетом условий труда директору учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

1.19. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

1.20. Размер выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливается приказом Департамента образования. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера директору учреждения является приказ Департамента образования.

## **2. Формирование фонда оплаты труда**

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников МБУ ДО ЦДЮТик" осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося на реализацию дополнительных образовательных программ в муниципальных учреждениях

дополнительного образования, которые утверждаются постановлением Администрации городского округа Самара (далее – норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося) по формуле:

$$\text{ФОТо} = \text{NDH} + \text{ФОТр},$$

где:

ФОТо – общий фонд оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара;

N – норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося в муниципальных учреждениях дополнительного образования за счет средств бюджета городского округа Самара, утвержденный на соответствующий финансовый год;

D – соотношение фонда оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара и норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (85 -97% от норматива);

H – количество обучающихся в МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара;

ФОТр – фонд за результативность деятельности МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара.

2.2. Фонд оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара определяется по формуле:

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times \text{БЧд},$$

где:

БЧф – базовая часть фонда оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара;

ФОТ – фонд оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара;

БЧд – доля базовой части в фонде оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара от 44% до 58%.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара определяется по формуле:

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times \text{СЧд},$$

где:

СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара;

ФОТ – фонд оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара;

СЧд – доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара от 42% до 56%.

2.6. Доля стимулирующей части определяется МБУДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара самостоятельно.

2.7. Экономия по фонду оплаты труда МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара направляется на выплаты стимулирующего характера, премии и материальную помощь работникам.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

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

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

3.1.2. 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.

3.1.3. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

3.1.4. 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.

3.2. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.3. Доплата за работу в ночное время производится за работу в период с 22 часов до 06 часов в размере 40% оклада, ставки заработной платы.

3.4. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета других доплат и надбавок.

## **4. Выплаты стимулирующего характера**

### **4.1. Порядок начисления доплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

4.1.1. Ежемесячная доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления ежемесячной доплаты за интенсивность и высокие результаты работы используются следующие показатели:

- 1) для работников педагогического и технического персонала:
  - интенсивность и высокие результаты работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
  - выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работа в условиях поля и леса и других работ, требующих повышенного внимания);
  - высокое профессиональное мастерство;
- 2) для работников административного персонала:
  - 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. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения единовременно с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

4.1.3. Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, ежемесячная доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается не ранее, чем через четыре месяца со дня приема на работу.

4.1.4. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается одновременно с должностным окладом (окладом).

#### 4.2. Порядок начисления доплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы

4.2.1. Доплата работникам учреждения за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы начисляется в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

4.2.2. Доплата работникам за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников Учреждения в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

4.2.3. Размер доплаты устанавливается в зависимости от количества набранных баллов по критериям оценки деятельности работников, используемым Учреждением, исходя из следующей формулы:

$$СВр = ФСв : Сбр \times Кбр,$$

где:

СВр – стимулирующие выплаты работника

ФСв – фонд стимулирующих выплат всех работников в рублях

Сбр – сумма баллов всех работников

Кбр – количество баллов работника

Размер доплаты основным педагогическим работникам - штатникам устанавливается в зависимости от количества набранных баллов по критериям оценки деятельности педагогических работников, используемым Учреждением, исходя из следующей формулы:

$$СВпр = ФСв : Сбр \times Кбр$$

где:

СВпр – стимулирующие выплаты основного педагогического работника - штатника

ФСв – фонд стимулирующих выплат педагогических работников - штатников в рублях

Сбр – сумма баллов основных педагогических работников - штатников

Кбр – количество баллов основного педагогического работника - штатника

В соответствии с установленными критериями работники представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 24 числа отчетного месяца 3 (три) раза в год (сентябрь, январь, май). Отчетными периодами по самоанализу деятельности работников являются 4 (четыре) полных месяца, предшествующих отчетным месяцам. Материалы по самоанализу деятельности за сентябрь - декабрь предоставляются в январе (до 24 числа), за январь - апрель предоставляются в мае (до 24 числа), за май - август предоставляются в сентябре (до 24 числа). Директор учреждения представляет комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат материалы работников по самоанализу деятельности со своими резолюциями о показателях деятельности работников до 24 числа отчетного месяца (сентябрь, январь, май).

Комиссия по распределению стимулирующих и премиальных выплат до 25 числа отчетного месяца (сентябрь, январь, май) после получения информации рассматривает материалы работников по самоанализу деятельности с резолюциями директора о показателях деятельности работников. В случае необходимости по приказу директора учреждения проводятся внеочередные заседания комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат.

Не позднее 25 числа издаются приказы директора учреждения об установлении стимулирующих выплат.

4.2.1. Условием для начисления стимулирующих выплат является стаж работы в должности в учреждении не менее 4 (четырёх) полных месяцев.

4.2.2. Размер выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы может быть снижен в случаях:

- неподтверждения показателей стимулирующих выплат требуемыми материалами;
- наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на занятиях и в учебной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

4.2.3. Начисление стимулирующих выплат осуществляется по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда



работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.2.4. Работникам, отработавшим неполный месяц, стимулирующие выплаты в данном месяце начисляется пропорционально отработанному времени.

### 4.3. Порядок начисления единовременной премии

4.3.1. Единовременные премии выплачиваются:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий туристско-краеведческого, научно-методического, социально-значимого и другого характера, а также соревнований, выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров и др.);
- в связи с государственными или профессиональными праздниками: Днем учителя, Днем туризма, Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта) и другими праздниками;
- в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности;
- по итогам работы за период (месяц, квартал, год).

4.3.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения.

4.3.3. Премия начисляется к должностному окладу (окладу) и максимальным размером не ограничивается.

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

### 4.4. Порядок начисления доплаты за стаж непрерывной работы

4.4.1. Доплата за стаж работы устанавливается работникам учреждения приказом директора учреждения. Размер доплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) - в размере 5 процентов должностного оклада (оклада).

4.4.2. В стаж работы, дающий право на установление и доплату за стаж работы, включается время работы в учреждении.

4.4.3. Доплата за стаж работы в учреждении может начисляться только основным работникам (без внешнего совместительства) со стажем работы в учреждении более 15 лет.

4.4.4. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер доплаты, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

4.4.5. Право на изменение размера доплаты возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов.

#### 4.5. Порядок начисления доплаты

за ученую степень, почетное звание, спортивные достижения, награды

4.5.1. Доплата 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, звание "Мастер спорта", звание "Кандидат в мастера спорта", знак "За заслуги в развитии детско-юношеского туризма" устанавливается работникам учреждения приказом директора учреждения. Размер доплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) - в размере 5 процентов должностного оклада (оклада).

Вышеперечисленные доплаты могут начисляться только основным работникам (без внешнего совместительства).

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

При наличии у работника ученой степени и почетного звания доплата устанавливается по одному из этих оснований.

4.5.2. При наступлении у работника права на установление доплаты при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания доплата 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.

#### 4.6. Порядок начисления иных поощрительных выплат

4.6.1. Доплата за выполнение индивидуальной или групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях и других формах учебной деятельности.

4.6.2. Доплата за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, без занятия штатной должности: заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, секциями, учебно-опытными участками, учебным хозяйством, музеем, руководство производственной практикой, методическими и предметными комиссиями, организация трудового обучения, профессиональной ориентации, организация и проведение работы

по физическому воспитанию и соревнований среди обучающихся и воспитанников, сопровождение обучающихся и воспитанников на конкурсы, олимпиады, выполнение работы наставника.

4.6.3. Доплата устанавливается работникам приказом директора учреждения.

4.6.4. Доплата начисляется к должностному окладу (окладу) и максимальным размером не ограничивается.

4.6.5. На доплату направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

## **5. Особые условия оплаты труда**

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада) в следующих случаях:

- длительное заболевание работника – более 3-х месяцев;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- произошедший несчастный случай, повлекший утрату трудоспособности;
- тяжелая болезнь или смерть работника, или близких родственников (супруга, детей, родителей);
- юбилейные даты (50 лет со дня рождения женщинам, 60 лет со дня рождения мужчинам).

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

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

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения (кроме случаев, указанных в пункте 5.1., где указан конкретный размер выплаты).

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

5.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

5.6. Работникам учреждения, заработная плата которых согласно системе оплаты труда с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда

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	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
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	70%-74%; 75%-79%; 80% и более	1 2 3			
1.2.	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)		1 2 3 4 5			
1.3.	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками					

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
	«Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; 3 спортивный разряд; 2 спортивный разряд; 1 спортивный разряд; КМС, МС, МСМК; знак «Юный турист России» 3 степени; знак «Юный турист России» 2 степени; знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут суммироваться)		1 2 3 4  4 5 6 6 1  2  3			
1.4.	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)	1-5 6 и более	5 10			
1.5.	Доля обучающихся, занимающихся по сертификатам в системе ПФДО от общего количества обучающихся объединения (по одной программе)	70%-74%; 75%-79%; 80% и более	7 8 9			
1.6.	Доля обучающихся, занимающихся в помещениях МБУ ДО "ЦДЮТиК" г.о. Самара (по одной программе)	20%-49%; 50%-79%; 80% и более	10 15 20			
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в заочных					

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
	<p>мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), проводимых официально Министерством, Департаментом (образования, спорта, туризма, культуры), и другими органами муниципалитета, области и т.д., в общей численности обучающихся объединений дополнительного образования, занимающихся по одной программе (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться, победитель и призер не считается как участник)</p> <p>на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа;</p> <p>региона</p> <p>РФ,</p> <p>международном (баллы могут суммироваться)</p>	<p>до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15%</p> <p>до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15%</p> <p>до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15%</p> <p>до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15%</p> <p>до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15%</p>	<p>2 3 4 5 3 4 5 6 4 5 6 7 5 6 7 8 6 7 8 8 9</p>			
2.2.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, победителей и призеров заочных мероприятий (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), проводимых официально Министерством, Департаментом (образования, спорта, туризма, культуры), и другими органами муниципалитета, области и т.д., в</p>					

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
	<p>общей численности обучающихся объединений дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях на уровне: ОО;</p> <p>муниципалитета, образовательного округа;</p> <p>региона</p> <p>РФ,</p> <p>международном (баллы могут суммироваться)</p>	<p>до 5%;</p> <p>5-10%</p> <p>10-15%</p> <p>свыше 15%</p> <p>до 5%;</p> <p>5-10%</p> <p>10-15%</p> <p>свыше 15%</p> <p>до 5%;</p> <p>5-10%</p> <p>10-15%</p> <p>свыше 15%</p> <p>до 5%;</p> <p>5-10%</p> <p>10-15%</p> <p>свыше 15%</p> <p>до 5%;</p> <p>5-10%</p> <p>10-15%</p> <p>свыше 15%</p>	<p>4</p> <p>6</p> <p>8</p> <p>10</p> <p>6</p> <p>8</p> <p>10</p> <p>12</p> <p>8</p> <p>10</p> <p>12</p> <p>14</p> <p>10</p> <p>12</p> <p>14</p> <p>16</p> <p>12</p> <p>14</p> <p>16</p> <p>18</p>			
2.3.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в очных мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), проводимых официально Министерством, Департаментом (образования, спорта, туризма, культуры), и другими органами муниципалитета, области и т.д., в общей численности обучающихся объединений дополнительного образования, занимающихся по одной программе (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться, победитель и призер не считается как участник) на уровне: ОО;</p>	<p>до 5%;</p> <p>5-10%</p> <p>10-15%</p> <p>свыше 15%</p>	<p>4</p> <p>6</p> <p>8</p> <p>10</p>			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
	муниципалитета, образовательного округа;  региона  РФ,  международном (баллы могут суммироваться)	до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15% до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15% до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15% до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15%	6 8 10 12 8 10 12 14 10 12 14 16 12 14 16 18			
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, победителей и призёров очных мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), проводимых официально Министерством, Департаментом (образования, спорта, туризма, культуры), и другими органами муниципалитета, области и т.д., в общей численности обучающихся объединений дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях на уровне: ОО;					
	муниципалитета, образовательного округа;  региона  РФ,	до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15% до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15% до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15%	8 12 16 20 12 16 20 24 16 20 24 28 20 24 28			



№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
	международном (баллы могут суммироваться)	свыше 15% до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15%	32 24 28 32 36			
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – участников коммерческих очных мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединений дополнительного образования, занимающихся по одной программе (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться, победитель и призер не считается как участник) на уровне: ОО;  муниципалитета, образовательного округа;  региона  РФ  международном (баллы могут суммироваться)	до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15% до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15% до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15% до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15% до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15% до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15%	1 1,5 2 2,5 1,5 2 2,5 3 2 2,5 3 3,5 2,5 3 3,5 4 3 3,5 4 3 3,5 4 4,5			
2.6.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров коммерческих очных мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединений					

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
	дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях на уровне: ОО;	до 5%;	2			
		5-10%	3			
		10-15%	4			
		свыше 15%	5			
	муниципалитета,	до 5%;	3			
	образовательного округа;	5-10%	4			
		10-15%	5			
	региона	свыше 15%	6			
		до 5%;	4			
		5-10%	5			
		10-15%	6			
	РФ	свыше 15%	7			
		до 5%;	5			
		5-10%	6			
		10-15%	7			
		свыше 15%	8			
	международном (баллы могут суммироваться)	до 5%;	6			
		5-10%	7			
		10-15%	8			
		свыше 15%	9			
2.7.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – участников коммерческих заочных мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединений дополнительного образования, занимающихся по одной программе (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться, победитель и призер не считается как участник) на уровне: ОО;	до 5%;	0,5			
		5-10%	1			
		10-15%	1,5			
		свыше 15%	2			
	муниципалитета,	до 5%;	1			
	образовательного округа;	5-10%	1,5			
		10-15%	2			
	региона	свыше 15%	2,5			
		до 5%;	1,5			
		5-10%	2			
		10-15%	2,5			
		свыше 15%	3			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
	РФ  международном (баллы могут суммироваться)	до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15% до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15%	2 2,5 3 3,5 2,5 3 3,5 4			
2.8.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призёров заочных коммерческих заочных мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединений дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО;  муниципалитета, образовательного округа;  региона  РФ  международном (баллы могут суммироваться)	до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15% до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15% до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15% до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15% до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15%	1 2 3 4 2 3 4 5 3 4 5 6 4 5 6 7 5 6 7 8			
2.9.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) на уровне ОО	до 5%; 5%-10%;	5 10			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
	муниципалитета	свыше 10% до 5%;	15 20			
	регион	5%-10%; свыше 10% до 5%;	25 30 35			
	РФ	5%-10%; свыше 10% до 5%;	40 45 50			
		5%-10%; свыше 10%	55 60			
2.10.	Участие в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, судействе конкурсов и соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня, за каждое): на уровне ОО муниципалитета региона РФ Международном участие в работе целевой группы краткосрочной; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться за каждую)					
			2			
			4			
			6			
			8			
			10			
			1			
			2			
2.11.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 5%; 5-10% 10-15% свыше 15%	10 20 30 45			
2.12.	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%; 5-10% 10-15% свыше 15%	10 20 30 45			
2.13.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по					

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
	поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) на уровне муниципалитета,  региона  РФ	до 5%; 5%-10%; свыше 10% до 5%; 5%-10%; свыше 10% до 5%; 5%-10%; свыше 10%	5 10 15 10 15 20 15 20 30			
2.14.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) на уровне муниципалитета, региона РФ		20 30 40			
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования	до 5%; 5%-10%; свыше 10%	10 20 30			
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в средствах массовой информации (в зависимости от					

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
	уровня) за отчетный период (за каждое, баллы могут суммироваться) на уровне учреждения муниципалитета региона РФ		1 2 2,5 3			
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, проведение открытых занятий и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) на уровне учреждения; муниципалитета; региона; РФ; Международном		30 70 100 140 180			
4.2.	Участие педагога в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, судействе конкурсов и соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня, за каждое): на уровне ОО муниципалитета региона РФ Международном участие в работе целевой группы краткосрочной; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться за каждую)		2 4 6 8 10 1 2			
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) мероприятий, проектов за отчетный период, соответствующих содержанию образовательной программы, указанных в		3			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
	утвержденном директором Центра плане учебно-воспитательной работы, (за каждый, подтверждается отчетом педагога с указанием даты, места проведения мероприятий, Ф.И.О. родителей)					
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) на уровне муниципалитета участие/призёр региона РФ		20/30 30/40 40/50			
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, многодневные походы, многодневные экспедиции, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) (однодневные походы - только в период летних каникул вне сетки часов программы) на уровне организации муниципалитета региона РФ Международный		15 25 50 75 100			
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог (организация и проведение мастер-классов, семинаров, творческих мастерских и др. за каждое)		30			
4.7.	Курсовая подготовка (по профилю работы, за каждую)	(менее 36ч. 36ч.	2 3			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
		свыше 36ч.)	4			
4.8.	Привлечение спонсорской помощи образовательной организации		30			
4.9.	Участие в организации и проведении мероприятий (за каждое) на уровне организации муниципалитета региона РФ Международный	ответственный организатор/ участник организации и мероприятия	4/2 8/4 16/8 20/10 24/12			
4.10.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	есть/нет	-1/0			
4.11.	Нарушение трудовой исполнительской дисциплины (несвоевременная сдача документации, непосещение методических и педагогических советов и др.) за каждое	есть/нет	-1/0			
4.12.	Повышение уровня профессионального мастерства по дополнительным профессиональным программам (на базе Академии Минпросвещения России)		8			
4.13.	Повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса "одного окна" ("Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации")		8			
4.14.	Профессиональная переподготовка		0/6			
4.15	Участие педагога на выставках, семинарах, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями (в зависимости от уровня, за каждое) на уровне образовательной организации муниципалитета региона	спикер или модератор/ участник или	4/2 8/4 16/8			



№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
	РФ Международном	слушатель	20/10 24/12			
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
5.1.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	есть/нет	-3/0			
5.2.	Реализация программы по пропаганде здорового образа жизни на уровне организации муниципалитета региона РФ Международный		4 6 8 10 12			

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
1.	Результативность деятельности методиста, педагога организатора по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	есть/нет	-1/0			
2.	Результативность организационно-методической деятельности методиста, педагога организатора					
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) на уровне образовательной организации муниципалитета региона РФ Международном		12 15 18 21 24			
2.2.	Участие методиста на выставках, семинарах, форумах, ярмарках,					

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
	конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня, за каждое) на уровне образовательной организации муниципалитета региона РФ Международном	спикер (модератор) )/участник	4/2 8/4 16/8 20/10 24/12			
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90%; 91%-100%	10 15			
2.4.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические авторские продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня за каждую, с проверкой на плагиат, прилагается вариант в формате Word) на уровне образовательной организации муниципалитета региона РФ Международном		30 70 100 140 180			
2.5.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня) на уровне образовательной организации муниципалитета региона РФ Международном		15 35 50 70 90			
2.6.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный					

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
	период (в зависимости от уровня) на уровне образовательной организации муниципалитета региона РФ		15 35 50 70 90			
2.7.	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) на уровне образовательной организации муниципалитета региона РФ Международном		15 35 50 70 90			
2.8.	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) на уровне муниципалитета участие/призёр региона РФ		40/50 60/70 80/90			
2.9.	Наличие у методиста грантов за отчётный период (в зависимости от уровня) на уровне муниципалитета региона РФ		40 50 60			
2.10.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог (организация и проведение мастер-классов, семинаров, творческих мастерских и др. за каждое)		30			
2.11.	Участие методиста в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, судействе					

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
	конкурсов и соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня, за каждое): на уровне ОО муниципалитета региона РФ Международном участие в работе целевой группы краткосрочной; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться за каждую)		2 4 6 8 10  1 2			
2.12.	Продвижение деятельности образовательной организации 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 (за каждое, баллы могут суммироваться) на уровне образовательной организации муниципалитета региона РФ		1 2 2,5 3			
2.13.	Курсовая подготовка (по профилю работы, за каждую)	( менее 36 ч.) 36 ч. свыше 36ч.	2 3 4			
2.14.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период	свыше 33%	5			
2.15.	Участие в организации и проведении мероприятий (за каждое) на уровне организации муниципалитета региона РФ Международный	ответственный организатор/ участник организаци и мероприят	4/2 8/4 16/8 20/10 24/12			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
		ия				
2.16.	Изучение педагогического опыта (посещение открытых занятий, мастер-классов участие в проверке учебно-воспитательной деятельности педагогов и др.) на уровне организации муниципалитета региона РФ Международный		4 6 8 10 12			
2.17.	Повышение уровня профессионального мастерства по дополнительным профессиональным программам (на базе Академии Минпросвещения России)		8			
2.18.	Повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса "одного окна" ("Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации")		8			
2.19.	Профессиональная переподготовка		0/6			

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
1.	Результативность деятельности главного бухгалтера, бухгалтера по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Наличие нарушений, предписаний со стороны контролирующих органов	Да/нет	0/-1			
1.2.	Курсовая подготовка (профилю работы, за каждую)	(менее 36 ч. 36 ч. свыше 36 ч.)	2 3 4			
1.3.	Сложность и важность выполняемой работы	частичное выполнение/ полное выполнение	40 85			
1.4.	Степень ответственности при	частичное				

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
	выполнении поставленных задач	выполнение/ полное выполнение	40 85			
1.5.	Выполнение мероприятий, направленных на экономию средств	частичное выполнение/ полное выполнение	40 85			
1.6.	Сдача квартальной отчётности	частичное выполнение/ полное выполнение	15 25			
1.7.	Сдача годовой отчётности	частичное выполнение/ полное выполнение	15 25			
1.8.	Профессиональная переподготовка		0/6			
1.9.	Работа на сайте <a href="https://bus.gov.ru/">https://bus.gov.ru/</a>		15			

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
1.	Результативность деятельности заместителя руководителя по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Наличие нарушений, предписаний со стороны контролирующих органов	Да/нет	0/-1			
1.2.	Курсовая подготовка (по профилю работы, за каждую)	(менее 36 ч. 36 ч. свыше 36 ч.)	2 3 4			
1.3.	Сложность и важность выполняемой работы	частичное выполнение/ полное выполнение	20 / 55			
1.4.	Степень ответственности при выполнении поставленных задач	частичное выполнение/ полное выполнение	20 / 55			
1.5.	Участие заместителя руководителя в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, судействе конкурсов и					

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
	соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня, за каждое): на уровне ОО муниципалитета региона РФ Международном участие в работе целевой группы краткосрочной; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться за каждую)		2 4 6 8 10  1 2			
1.6.	Разработка и реализация инициативных управленческих решений	частичное выполнение/ полное выполнение	20 / 55			
1.7.	Наличие у заместителя руководителя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня) на уровне образовательной организации муниципалитета региона РФ		10 20 30 40			
1.8.	Продвижение деятельности образовательной организации через освещение на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (регулярное обновление информации, баллы могут суммироваться) на уровне образовательной организации муниципалитета региона РФ		2 3 4 5			
1.9.	Разработанные заместителем					

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
	руководителя и используемые в учебно-воспитательном процессе методические авторские продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня за каждую, с проверкой на плагиат, прилагается вариант в формате Word) на уровне образовательной организации муниципалитета региона РФ Международном		30 70 100 140 180			
1.10.	Результаты участия заместителя руководителя в конкурсах профессионального мастерства за отчётный период (в зависимости от уровня) участие/призёр на уровне муниципалитета региона РФ		40/50 60/70 80/90			
1.11.	Наличие у заместителя руководителя грантов за отчётный период (в зависимости от уровня) на уровне муниципалитета региона РФ		40 50 60			
1.12.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня) на уровне образовательной организации муниципалитета региона РФ		10 20 30 40			
1.13.	Сопровождение работы официального сайта образовательной организации	частичное выполнение/ полное выполнение	30 / 60			
1.14.	Соответствие сведений о программах дополнительного	полное соответствие	42			



№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
	образования, реализуемых Центром в навигаторе дополнительного образования и в АСУ РСО					
1.15.	Повышение уровня профессионального мастерства по дополнительным профессиональным программам (на базе Академии Минпросвещения России)		8			
1.16.	Повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса "одного окна" ("Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации")		8			
1.17.	Оформление документации по организации участия педагогов в походах, соревнованиях, конкурсах, оформление спортивных разрядов	частичное выполнение/ полное выполнение	15 / 30			
1.18.	Профессиональная переподготовка		0/6			
1.19.	Сдача отчётности (за каждую)	частичное выполнение/ полное выполнение	15  30			
1.20	Участие в организации и проведении мероприятий (за каждое) на уровне организации муниципалитета региона РФ Международный	ответственный организатор/ участник организации мероприятия	4/2 8/4 16/8 20/10 24/12			
1.21.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации (организация и проведение мастер-классов, семинаров, творческих мастерских и др. за каждое)		30			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе, заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
1.	Результативность деятельности заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе, заведующего хозяйством по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Наличие нарушений, предписаний со стороны контролирующих органов	Да/нет	0/-1			
1.2.	Курсовая подготовка (профилю работы, за каждую)	(менее 36 ч. 36 ч. свыше 36 ч.)	2 3 4			
1.3.	Сложность и важность выполняемой работы	частичное выполнение/ полное выполнение	15 35			
1.4.	Степень ответственности при выполнении поставленных задач	частичное выполнение/ полное выполнение	15 35			
1.5.	Сохранность имущества и материальных ценностей	частичное выполнение/ полное выполнение	15 35			
1.6.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	частичное выполнение/ полное выполнение	15 35			
1.7.	Профессиональная переподготовка		0/6			
1.8.	Участие заведующего хозяйством в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, судействе конкурсов и соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня, за каждое): на уровне ОО муниципалитета региона РФ Международном участие в работе целевой группы краткосрочной; на постоянной основе в течение		2 4 6 8 10 1 2			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
	календарного года (баллы могут суммироваться за каждую)					
1.9.	Участие в организации и проведении мероприятий (за каждое) на уровне организации муниципалитета региона РФ Международный	ответственный организатор/ участник организации мероприятия		4/2 8/4 16/8 20/10 24/12		

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
1.	Результативность деятельности делопроизводителя по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Наличие замечаний за несвоевременное и некачественное ведение документации, за несвоевременное доведение корреспонденции до исполнителей	Да/нет	0/-1			
1.2.	Сложность и важность выполняемой работы	частичное выполнение/ полное выполнение	20 / 45			
1.3.	Степень ответственности при выполнении поставленных задач	частичное выполнение/ полное выполнение	20 / 45			
1.4.	Курсовая подготовка (профилю работы, за каждую)	(менее 36 ч. 36 ч. свыше 36 ч.)	2 3 4			
1.5.	Профессиональная переподготовка		0/6			

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
1.	Результативность деятельности секретаря по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Наличие замечаний за несвоевременное и некачественное ведение документации, за несвоевременное доведение корреспонденции до исполнителей	Да/нет	0/-1			
1.2.	Участие в организации и проведении массовых мероприятий (за каждое) учрежденческий муниципальный региональный Всероссийский		0,5 1 2 3			
1.3.	Сложность и важность выполняемой работы	частичное выполнено е/ полное выполнено	20 45			
1.4.	Курсовая подготовка (профилю работы, за каждую)	(менее 36 ч. 36 ч. свыше 36 ч.)	2 3 4			
1.5.	Профессиональная переподготовка		0/6			
1.6.	Участие в организации и проведении мероприятий (за каждое) на уровне организации муниципалитета региона РФ Международный	ответственный организатор/ участник организаци и мероприятий	4/2 8/4 16/8 20/10 24/12			
1.7.	Участие секретаря в работе целевой группы краткосрочной; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться за каждую)		1 2			

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
1.	Результативность деятельности дворника по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Наличие замечаний за несвоевременную и некачественную уборку территории, нарушение норм и правил по охране труда и пожарной безопасности	Да/нет	0/-1			
1.2.	Сложность выполняемой работы	неблагоприятные погодные условия	13			
1.3.	Уровень исполнительской дисциплины	частичное выполнение/ полное выполнение	10 25			

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
1.	Результативность деятельности сторожа (вахтера) по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Наличие замечаний за несвоевременную и некачественную уборку территории, нарушение норм и правил по охране труда и пожарной безопасности	Да/нет	0/-1			
1.2.	Участие в организации и проведении массовых мероприятий (за каждое) учрежденческий муниципальный региональный Всероссийский		0,5 1 2 3			
1.3.	Уровень исполнительской дисциплины	частичное выполнение/ полное выполнение	35 70			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
1.4.	Участие в организации и проведении генеральных уборок к приёмке учреждения к новому учебному году	частичное выполнение/ полное выполнение	10 20			

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

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Баллы	Количество баллов самооценки	Количество баллов комиссии	Подтверждающие документы
1.	Результативность деятельности уборщика служебных помещений по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Наличие замечаний за несвоевременную и некачественную уборку территории, нарушение норм и правил по охране труда и пожарной безопасности	Да/нет	0/-1			
1.2.	Участие в организации и проведении массовых мероприятий (за каждое) учрежденческий муниципальный региональный Всероссийский		0,5 1 2 3			
1.3.	Сложность выполняемой работы	неблагоприятные погодные условия	10			
1.4.	Участие в организации и проведении генеральных уборок к приёмке учреждения к новому учебному году	частичное выполнение/ полное выполнение	15 30			
1.5.	Уровень исполнительской дисциплины	частичное выполнение/ полное выполнение	30 60			
	ИТОГО баллов					
	Росписи			Работник	Члены комиссии	