

**Согласовано**  
Председатель первичной ПО  
МБУ ДО «ЦТТ «Интеграл» г.о. Самара



Асмолова Ю.А.  
«02» декабря 2020 г.



**Утверждаю**  
Директор МБУ ДО «ЦТТ «Интеграл»  
г.о. Самара

Железников Г.П.  
«02» декабря 2020 г.

Приложение № 2  
к Коллективному договору

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Центр технического творчества «Интеграл»  
городского округа Самара

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр технического творчества «Интеграл» городского округа Самара (далее – учреждение дополнительного образования).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации городского округа Самара от 11 сентября 2013 № 1122 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самара в сфере образования», Постановлением Администрации г.о. Самара от 23.10.2015 № 1168 «О внесении изменений в Постановление Администрации г.о. Самара» от 11 сентября 2013 № 1122 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самара в сфере образования».

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

- базовой части в размере от 44% до 58% от фонда оплаты труда работников;
- стимулирующей части в размере от 42% до 56% от фонда оплаты труда работников.

В состав базовой части фонда оплаты труда включается оплата труда работников учреждения по штатному расписанию, тарификации и компенсационных выплат.

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

1.4. Заработная плата работника учреждения дополнительного образования представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

1.5. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу в специальных (коррекционных) образовательных группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья - в размере до 20% от должностного оклада.

1.6. К стимулирующим выплатам 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);
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премии по итогам работы;
- иные поощрительные выплаты.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждений дополнительного образования устанавливаются Главой городского округа Самара в соответствии с профессиональными

квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих в соответствии с Приложением № 2 к постановлению Администрации городского округа Самара от 11.09.2013 № 1122., Постановлением Администрации г.о. Самара от 23.10.2015 № 1168

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

1.9. Месячная заработная плата работников учреждений дополнительного образования, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда, не может быть ниже установленного федеральным законом 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. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.12. Работникам учреждений дополнительного образования может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

1.13. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на премирование работников, выплату материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.14. Заработная плата работников учреждения выплачивается 2 раза в месяц – 20 числа за первую половину текущего месяца и 5 числа за вторую половину предыдущего месяца на банковскую карту.

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

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося на реализацию дополнительных образовательных программ в муниципальных учреждениях дополнительного образования детей, 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 учреждений дополнительного образования;

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

D - соотношение фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования и норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (85 - 97 % от норматива);

N - количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования;

ФОТр - фонд за результативность деятельности учреждения дополнительного образования.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждений дополнительного образования состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования определяется по формуле

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

где:

БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

БЧд - доля базовой части в фонде оплаты труда работников учреждений дополнительного образования от 44 % до 58 %.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования определяется по формуле

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

где:

СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

СЧд - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждений дополнительного образования от 42 % до 56 %.

Доля стимулирующей части определяется учреждением дополнительного образования самостоятельно.

### **3. Выплаты компенсационного характера и иные обязательные выплаты.**

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

3.1.1. Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.3. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

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. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35% от должностного оклада.

3.4. Указанные в настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу (окладу) рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

3.5. Доплата за вредные условия труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается по итогам проведения спецоценки. Если по итогам спецоценки рабочих мест в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

3.6. Размеры компенсационных выплат составляют не более 10% от СЧф.

3.6. Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### **4. Выплаты стимулирующего характера.**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материального стимулирования работников Учреждения. Перечень выплат стимулирующего характера может включать в себя следующие выплаты за:

а) для всех работников:

- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований и т.д.;

- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных авторских программ;
- сохранение и укрепление здоровья детей, формирование здорового и безопасного образа жизни;
- выполнение работы высокой сложности, напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- уровень профессионализма и качества выполняемой работы;

б) для руководящего состава

- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных образовательным учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда) (раздел 8 настоящего положения).

4.3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер стимулирующей выплаты устанавливается в абсолютном значении.

4.3.2. Выплаты стимулирующего характера выплачивается одновременно с должностным окладом.

4.3.3. Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, стимулирующие выплаты устанавливаются после очередного заседания комиссии по распределению выплат стимулирующего характера. Комиссия имеет право рассмотреть вопрос о начислении выплат стимулирующего характера вновь принятым работникам в индивидуальном порядке.

4.4. Порядок выплат стимулирующего характера по результатам работы за период.

4.4.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения по результатам работы производится 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.

4.4.2. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы по итогам данного периода каждому работнику и обоснование данного расчета производится Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера Центра в соответствии с «Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Центр технического творчества "Интеграл" городского округа Самара (регламент работы)», далее Комиссия. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 50 процентов членов комиссии. Решения Комиссии принимаются большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Выплаты стимулирующего характера работникам производится по результатам работы за полугодие и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников МБОУ ДО «ЦТТ «Интеграл» г.о. Самара. Установление выплат стимулирующего характера работникам Центра за результаты работы производится 2 раза в год на основании критериев, установленных разделом 8 настоящего положения., что позволяет учитывать динамику достижений:

- с 01 января по 30 июня;
- с 01 июля по 31 декабря.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Сроки представления сотрудниками учреждения материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме в виде оценочного листа эффективности (качества работы) в Комиссию по распределению выплат стимулирующего характера предоставляются:

- до 25 декабря;
- до 25 июня.

4.4.3. Стимулирующий фонд оплаты труда Центра распределяется следующим образом:

а) Между категориями работников:

- педагогические работники – 50-70 % от ежемесячного стимулирующего фонда оплаты труда Центра;
- административная группа (заместители директора, гл. бухгалтер, бухгалтер, заведующий хозяйством, юрист (кадровая служба)) – 20-30 % от ежемесячного стимулирующего фонда оплаты труда Центра;
- обслуживающий персонал (сторожа, дворники, вахтёры, уборщики служебных помещений, рабочий по обслуживанию здания, техник-программист, лаборант, юрист (контрактный управляющий)) – 10-20 % от ежемесячного стимулирующего фонда оплаты труда Центра.

б) Формула расчета:

$$\begin{array}{l} \text{Выплаты стиму-} \\ \text{лирующего харак-} \\ \text{тера работнику} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Фонд выплат стиму-} \\ \text{лирующего характера} \\ \text{в рублях в зависимо-} \\ \text{сти от категории ра-} \\ \text{ботников} \end{array} / \begin{array}{l} \text{Сумма баллов всех} \\ \text{участников в зависимо-} \\ \text{сти от категории работ-} \\ \text{ников} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Количество баллов} \\ \text{работника} \end{array}$$

Комиссия в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности педагогов.

Приказ директора учреждения об установлении выплат стимулирующего характера издается не позднее последнего дня текущего месяца.

4.4.4. Размер выплат стимулирующего характера по результатам работы за период может быть снижен или выплаты стимулирующего характера могут быть не начислены в случаях наложения дисциплинарного взыскания за:

- невыполнения показателей премирования;
- наличия случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной 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;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

4.4.5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются 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. Прекращение или сокращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора Центра с указанием причин.

4.4.6. Работникам, отработавшим неполный период, выплаты стимулирующего характера за период начисляются пропорционально отработанному времени.

## 5. Порядок выплаты единовременной надбавки

5.1. Единовременные надбавки выплачиваются:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);
  - в связи с государственными или профессиональными праздниками: Днем учителя, Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта.
  - в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности директором учреждения, Администрацией Октябрьского района городского округа Самара, Департаментом образования Администрации городского округа Самара, Городской и Губернской Думы, Министерством образования и науки Самарской области, присвоением званий «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
  - к юбилейным датам 50, 55, 60, 65 лет.
- 5.2. Единовременная надбавка устанавливается работникам приказом директора учреждения по итогам работы за месяц.
- 5.3. Надбавка начисляется на должностной оклад (оклад) без учета доплат и максимальным размером не ограничивается.
- 5.4. На выплату надбавки направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

## **6. Порядок выплаты материальной помощи**

- 6.1. Работникам учреждений дополнительного образования может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.
- 6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
- длительное заболевание продолжительностью не менее 3 месяцев, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
  - тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства) с суммой ущерба не менее 1 000 000 руб.;
  - смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
  - произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
  - максимальная величина материальной помощи не может превышать 15 000 руб.
- 5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам учреждений дополнительного образования материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.
- 5.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем учреждения.
- 5.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.
- 5.6. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

## **7. Условия оплаты труда директора учреждения.**

- 7.1. Оплата труда директора учреждения производится на основании трудового договора с работодателем (Департамент образования Администрации городского округа Самара).
- 7.2. Должностные оклады определяются на основании Постановления Администрации городского округа Самара от 11.09.2013 № 1122.
- 7.3. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, единовременных выплат, материальной помощи директору учреждения устанавливаются на основании приказов Департамента образования Администрации городского округа Самара.

## **8. Показатели и критерии качества и результативности труда работников.**

8.1. Критерии оценки деятельности труда работников Центра разрабатываются самостоятельно с учетом критериев, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од.

8.2. Образцы листов эффективности:

**Лист оценки эффективности (качества) работы**

(по итогам \_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ года)

**Педагог дополнительного образования МБУ ДО "ЦТТ "Интеграл" г.о. Самара**

Дата назначения на должность \_\_\_\_\_

Квалификационная категория \_\_\_\_\_

Наличие должностных взысканий \_\_\_\_\_

№	Критерии оценивания	Показатель	Баллы	Самооценка	Оценка экспертной группы ОУ	Разница баллов
1.	Сохранность контингента обучающихся в течение отчетного периода	Наполняемость групп, посещаемость на каждом занятии: - от 60% до 80% - от 81% до 100%	1 2			
2.	Эффективность организации и проведения воспитательной работы с обучающимися	Организация и проведение педагогом социально-значимых мероприятий: - учрежденческий - районный - городской - областной - всероссийский	1 2 3 4 5			
3.	Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня)	Участие, за каждого: - районные 1-2 мероприятия - городские 1-3 мероприятия - городские 3 и более - областные 1-3 мероприятия - областные 3и более - всероссийские 1-3 - всероссийские 3 и более - международные 1 и более - международные 3 и более	5 10 15 20 25 30 35 40 45			
		Наличие победителей и призеров, за каждого (выбрать один вид): - районные 1-2 мероприятия - городские 1-3 мероприятия	5 10 15 20 25			

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- городские 3 и более</li> <li>- областные 1-3 мероприятия</li> <li>- областные 3и более</li> <li>- всероссийские 1-3</li> <li>- всероссийские 3 и более</li> <li>- международные 1 и более</li> <li>- международные 3 и более</li> </ul>	30 35 40 45			
4.	Разработка учебно-методической продукции, УМК	Наличие методических разработок и публикаций по распространению педагогического опыта (в зависимости от уровня): <ul style="list-style-type: none"> <li>- учрежденческий</li> <li>- районный</li> <li>- городской</li> <li>- областной</li> <li>- всероссийский</li> </ul>	1 2 3 4 5			
5.	Проведение семинаров, мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	За одно выступление на уровне (баллы суммируются): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Учрежденческом</li> <li>- Районном</li> <li>- Городском</li> <li>- Областном</li> </ul>	5 10 15 20			
6.	Результаты участия в конкурсах Профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Участие в: - районном - Городском - Областном	1 2 3			
		Наличие призовых мест в: <ul style="list-style-type: none"> <li>- районном</li> <li>- городском</li> <li>- областном</li> <li>- всероссийском</li> </ul>	1 2 3 4			
7.	Повышения квалификации	Обучение на семинарах, курсах (продолжительность обучения): <ul style="list-style-type: none"> <li>- до 72 часов</li> <li>- 72-100 часов</li> <li>- Аттестация</li> </ul>	2 3 10			
8.	Качество ведения рабочей документации	Своевременное представление документации, информационного материала, отчетов: <ul style="list-style-type: none"> <li>- да</li> <li>- нет</li> </ul>	5 - 5			
		Замечания по ведению (оформлению) журнала учета работы объединений: <ul style="list-style-type: none"> <li>- есть</li> <li>- нет</li> </ul>	- 5 5			
9.	Эффективность результатов диагностики интересов, склонностей, способностей обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Эпизодическое диагностирование;</li> <li>- Систематическое диагностирование;</li> <li>- Анализ результатов диагностирования и планирование работы на развитие интересов, способностей, склонностей обучающихся</li> </ul>	1 2 3			
10.	Работа с родителями	Систематичность проведения родительских собраний, собеседований; разнообразие и актуальность тематики.	3			

		Участие родителей в мероприятиях объединения	5			
11.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	- наличие - отсутствие	- 3 3			
12.	Проведение антикоррупционных мероприятий	- Постоянно - Эпизодически	5 1			
13.	Наличие публикаций на сайте учреждения	- на сайте учреждения - в СМИ, образовательных порталах	2 5			
14.	Ведение проектной деятельности учреждения	- Постоянно - Эпизодически	5 1			
15.	Эффективная работа с различными организациями и частными лицами по развитию социального партнерства	- Постоянно - Эпизодически	5 1			
16.	Участие в профильных сменах, выездных лагерей, мероприятий для лагерей дневного пребывания	Участие Организация	2 5			
	<b>Итого</b>		0-164			

## Лист оценки эффективности (качества) работы

(по итогам \_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ года)

методист МБУ ДО "ЦТТ "Интеграл" г.о. Самара

Дата назначения на должность \_\_\_\_\_

Квалификационная категория \_\_\_\_\_

Наличие должностных взысканий \_\_\_\_\_

№	Критерий	Показатель	Самооценка	Оценка экспертной группы	Разница баллов
1.	Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня) по направлению деятельности методиста	Организация участия воспитанников ЦТТ «Интеграл» в мероприятиях различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Районного - 1 бал.</li> <li>– Городского - 5 бал.</li> <li>– областного - 10 бал.</li> <li>– Всероссийского – 15 бал.</li> <li>– Международного – 20 бал.</li> </ul>			
2.	Совершенствование профессионального мастерства	Оказание методической помощи по разработке и внедрению: <ul style="list-style-type: none"> <li>- общеразвивающей программы - 10 бал.</li> <li>- авторской общеразвивающей программы - 15 бал.</li> </ul>			
Разработка УМК для реализации авторской образовательной программы или проведения мероприятий различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Районного - 3 бал.</li> <li>– Городского - 5 бал.</li> <li>– Областного - 10 бал.</li> <li>– Всероссийского – 15 бал.</li> <li>– Международного – 20 бал.</li> </ul>					
Проведение семинаров, мастер-классов, презентаций, выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. <ul style="list-style-type: none"> <li>– Районного - 5 бал.</li> <li>– Городского - 10 бал.</li> <li>– областного - 15 бал.</li> <li>– Всероссийского – 20 бал.</li> <li>– Международного – 25 бал.</li> </ul>					
Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): <ul style="list-style-type: none"> <li>– Районного - 5 бал.</li> <li>– Городского - 10 бал.</li> <li>– областного - 15 бал.</li> <li>– Всероссийского – 20 бал.</li> <li>– Международного – 25 бал.</li> </ul>					
Участие в работе семинаров, конференций: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Районного - 1 бал.</li> <li>– Городского - 5 бал.</li> <li>– областного - 10 бал.</li> </ul>					

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Всероссийского – 15 бал.</li> <li>- Международного – 20 бал.</li> </ul>			
		<p>Обучение на курсах (продолжительность обучения):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- до 72 часов - 2</li> <li>- 72-100 часов - 3</li> <li>- Аттестация - 5</li> </ul>			
		<p>Выпуск методической продукции (за каждое наименование)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Районного - 1 бал.</li> <li>- Городского - 5 бал.</li> <li>- областного - 10 бал.</li> <li>- Всероссийского – 15 бал.</li> <li>- Международного – 20 бал.</li> </ul>			
3.	Качественное ведение рабочей документации	<p>Замечания к ведению (оформлению) плана работы, анализа работы, аналитических справок и т.п.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Есть - 2</li> <li>- Нет + 2</li> </ul>			
		<p>Своевременное и Качественное предоставление документации, информационного материала, отчётов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Да + 1</li> <li>- Нет - 0</li> </ul>			
4.	Совмещение с работой ПДО	<p>Организация занятий с воспитанниками в рамках образовательной программы</p> <p>2 бал.</p>			
		<p>Наличие достижений воспитанниками в рамках образовательной программы (грамот, дипломов, благодарственных писем)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Районного - 1 бал.</li> <li>- Городского - 2 бал.</li> <li>- областного - 3 бал.</li> <li>- Всероссийского – 4 бал.</li> <li>- Международного – 5 бал.</li> </ul>			
5.	Общественная работа	<p>Участие в работе различных комиссий, профсоюза, организация праздников, тематических встреч и т.п. - 2 бал.</p>			
	Итого	0-164			

**Лист оценки эффективности (качества) работы**

(по итогам \_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ года)

**Заместитель директора по УВР МБУ ДО "ЦТТ "Интеграл" г.о. Самара**

---

Дата назначения на должность \_\_\_\_\_

Квалификационная категория \_\_\_\_\_

Наличие должностных взысканий \_\_\_\_\_

№ №	Критерии оценивания	Показатели ( количество баллов)	Самооценка	Эксп. оценка	Разница баллов
1	<b>Эффективность образовательно-воспитательного процесса</b>				
1.1.	Реализация авторских образовательных программ	от 10% до 20% – 1 балл, 20% и выше – 2 балла			
1.4.	Наличие победителей, призеров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.:	- Учрежденческий - 1 - Районный -2 - Городской -3 - Областной- 4 - Всероссийский- 5			
1.5.	Сохранность контингента обучающихся в объединениях в течение учебного года:	от 80% до 90% – 1 балл, 90% и выше – 2 балла			
2	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности Центра</b>				
2.1.	Распространение педагогического опыта Центра в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением:	на учрежденческом уровне – 1балл; на муниципальном уровне или на уровне района – 2 балл; на областном уровне – 3 балла;			
2.3.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий:	на уровне города – 1 балл; на уровне области – 2 балла;			
3	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>				
3.1.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления	1 балла			

3.2	Наличие публичного отчёта о деятельности Центра за год	2 балла			
3.5.	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций)	Наличие до 2 шт - 2 балла Наличие свыше 3 шт – 4 балла Отсутствие – минус 2 балла			
3.9.	Обоснованные обращения родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие – 1 балл Наличие - «минус» 1 балл			
3.10.	Организация и проведение массовых мероприятий (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.)	Организация и проведение до 2 мероприятий – 1 балл Организация и проведение 3 и более мероприятий – 2 балла			
3.11					
4	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>				
4.1.	Предписания, замечания и обоснованные жалобы в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	Отсутствие - 2 балла Наличие - «минус» 2 балла			
4.2.	Случаи травматизма среди воспитанников и работников Центра во время образовательно-воспитательного процесса –	Отсутствие - 1 балл Наличие - «минус» 1 балл			
5	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>				
5.1.	Доля педагогических работников (включая совместителей), имеющих квалификационные категории:	50% - 70% – 1 балл; 70% и выше – 2 балла			
5.2.	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов:	10% - 20% от общего числа – 1 балл; 20% и более – 3 балла			
5.4.	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства:	участие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 2 балла; участие на областном уровне – 3 балла; наличие победителей на областном уровне и выше – 4 балла			
5.5.	Библиотеки (медиаотеки), в которую организован свободный доступ	Наличие – 1 балл Отсутствие - «минус» 1 балл			
5.6	Проведение антикоррупционных мероприятий	Постоянно – 3 балла Эпизодически – 1 балл			

5.7	Эффективная работа с различными организациями и частными лицами по развитию социального партнерства, с учреждениями культуры, спорта и молодежной политики	Постоянно – 3 балла Эпизодически – 1 балл			
5.8	Участие в подготовке и проведении аттестации работников воспитательного отдела (подготовка информационных карт, корректировка портфолио)	Постоянно – 3 балла Эпизодически – 1 балл			
<b>Итого</b>		( 0 – 45 )			

## Лист оценки эффективности (качества) работы

(по итогам \_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ года)

завхоз МБУ ДО "ЦТТ "Интеграл" г.о. Самара

Дата назначения на должность \_\_\_\_\_

Квалификационная категория \_\_\_\_\_

Наличие должностных взысканий \_\_\_\_\_

№	Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Баллы	Самооценка	Оценка экспертной комиссии	Разница баллов
1.	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (Сан-ПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	- при соответствии - 2 балла; - при не соответствии - минус 3 балла			
2.		Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда)	- при соответствии - 3 балла; - при не соответствии - минус 3 балла			
3.		Ведение регулярного контроля за соблюдением графика работы обслуживающего персонала	1 балл			
4.		Высокая сохранность учебного оборудования	1 балл			
5.		Прием общеобразовательного учреждения к новому учебному году	без замечаний - 2 балла незначительные – 2 балла значительные – минус 2 балла			
6.		Оперативное реагирование на заявки участников образовательного процесса	без замечаний - 2 балла незначительные – 2 балла значительные – минус 2 балла			
7.		Работа в составе комиссий	Постоянно – 4 балла Эпизодически – 1 балл			
8.		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	без замечаний - 2 балла незначительные – 2 балла значительные – минус 2 балла			
9.		Проведение антикоррупционных мероприятий	Постоянно – 3 балла Эпизодически – 1 балл			

10.		Эффективная работа с различными организациями и частными лицами по развитию социального партнерства, с учреждениями культуры, спорта и молодежной политики	Постоянно – 4 балла Эпизодически – 1 балл			
11.		Своевременное и качественное оформление документации	без замечаний - 10 баллов незначительные – 2 балла значительные – 0 баллов			
12.		Отсутствие жалоб со стороны контрагентов по исполнению договорных обязательств учреждением	Отсутствие – 3 балла Наличие - минус 3 балла			
13.		Обеспечение эффективного контроля за сохранностью имущества и инвентаря учреждения	без замечаний – 2 балла незначительные – 2 баллов значительные – 0 баллов			
14.	Общественная работа	Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала	1 балл			
15.	Достижения общеобразовательного учреждения	Наличие достижений общеобразовательного учреждения по благоустройству и озеленению территории и т.д. (победа в соответствующих конкурсах)	Участие – 1 балл уровень Муниципальный - 2 балла Областной - 5 балла			
	Итого		0-45			

## Лист оценки эффективности (качества) работы

(по итогам \_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ года)

лаборант МБУ ДО "ЦГТ "Интеграл" г.о. Самара

Дата назначения на должность \_\_\_\_\_

Квалификационная категория \_\_\_\_\_

Наличие должностных взысканий \_\_\_\_\_

№	Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Баллы	Самооценка	Оценка экспертной группы	Разница в баллах
1.	Эффективность работы	Своевременное обеспечение выполнения практических и лабораторных, исследовательских работ	- без замечаний - 2 балла - незначительные - 1 балла - значительные - минус 2 балла			
		Участие в модернизации материально-технической базы лабораторий	- без замечаний - 2 балла - незначительные - 1 балла - значительные - минус 2 балла			
		Участие в разработке технического задания при закупке оборудования	- постоянно - 3 балла - эпизодически - 1 балл			
		Подготовка оборудования, материалов и т.д. для исследовательских работ обучающихся по профилю лабораторий (увеличение показателя относительно прошлого периода)	- без замечаний - 2 балла - незначительные - 1 балла - значительные - минус 2 балла			
		Участие в составе рабочих и т.п. групп	постоянно - 4 балла - эпизодически - 1 балл			
2.	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	За интенсивность, сложность и напряженность работы	- без замечаний - 2 балла - незначительные - 1 балла - значительные - минус 2 балла			
		За высокий уровень ответственности	- без замечаний - 2 балла - незначительные - 1 балла - значительные - минус 2 балла			
		Оперативное реагирование на заявки участников образовательного процесса	без замечаний - 2 балла незначительные - 1 балла значительные - минус 2 балла			
		Работа в составе комиссий	Постоянно - 3 балла Эпизодически - 1 балл			

		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	без замечаний - 2 балла незначительные – 1 балла значительные – минус 2 балла			
		Проведение антикоррупционных мероприятий	Постоянно – 2 балла Эпизодически – 1 балл			
		Эффективная работа с различными организациями и частными лицами по развитию социального партнерства, с учреждениями культуры, спорта и молодежной политики	Постоянно – 4 балла Эпизодически – 1 балл			
		Своевременное и качественное оформление документации	без замечаний - 2 баллов незначительные – 1 балла значительные – минус баллов			
		Отсутствие жалоб со стороны контрагентов по исполнению договорных обязательств учреждением	Отсутствие – 3 балла Наличие - минус 3 балла			
		Обеспечение исправного состояния и осуществление наладки лабораторного оборудования, приборов, технических средств обучения	без замечаний - 2 балла незначительные – 1 балла значительные – минус 2 балла			
		Обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей, химических реактивов	без замечаний - 2 балла незначительные – 1 балла значительные – минус 2 балла			
		Обеспечение учебного процесса раздаточным материалом (распечатка, размножение методических материалов), подготовленного заведующим лабораторией (кабинетом).	без замечаний - 2 балла незначительные – 1 балла значительные – минус 2 балла			
3	Итого		0-41			

## Лист оценки эффективности (качества) работы

(по итогам \_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ года)

**бухгалтер МБУ ДО "ЦГТ "Интеграл" г.о. Самара**

Дата назначения на должность \_\_\_\_\_

Квалификационная категория \_\_\_\_\_

Наличие должностных взысканий \_\_\_\_\_

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Баллы	Самооценка	Оценка экспертной комиссии	Разница баллов
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие замечаний по ведению отчетности «С-Барс»	Имеется – 0 Не имеется - 2			
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Имеется – 0 Незначительные 5 Не имеется - 10			
	Соблюдение инструкции 25Н	Частичное – 5 Строгое - 8			
	Своевременная передача информации о платежах специалисту для размещения на сайте закупок	без замечаний - 3 баллов незначительные – 2 баллов значительные – 0 баллов			
	Высокая результативность работы с внебюджетными средствами, в т.ч. от приносящей доход деятельности	без замечаний - 7 баллов незначительные – 5 баллов значительные – 0 баллов			
	Работа в составе комиссий	Постоянно – 4 балла Эпизодически – 1 балл			
	Проведение антикоррупционных мероприятий	Постоянно – 4 балла Эпизодически – 1 балл			
	Отсутствие замечаний по своевременной сдаче отчетности	Отсутствие – 7 Незначительные замечания - 5 Значительные замечания – 0			
	<b>Итого</b>	45			

## Лист оценки эффективности (качества) работы

(по итогам \_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ года)

Главный бухгалтер МБУ ДО "ЦГТ "Интеграл" г.о. Самара

Дата назначения на должность \_\_\_\_\_

Квалификационная категория \_\_\_\_\_

Наличие должностных взысканий \_\_\_\_\_

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Баллы	Самооценка	Эксп. оценка	Разница баллов
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах Центра на конец отчётного периода	Имеется – 0 Не имеется - 4			
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Имеется – 0 Незначительные - 2 Не имеется - 3			
	Соблюдение инструкции 25Н	Частичное – 1 Строгое - 4			
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Уменьшилось – 3 Осталось неизменным - 2 Увеличилось – 0			
	Своевременная и качественная сдача отчетности	без замечаний - 3 баллов незначительные – 2 баллов значительные – 0 баллов			
	Своевременная выдача расчетных листов и отсутствие ошибок в расчете заработной платы	без замечаний - 3 баллов незначительные – 2 баллов значительные – 0 баллов			
	Исполнение утвержденного бюджета по бюджетным и внебюджетным средствам за предыдущий год	без замечаний - 4 баллов незначительные – 2 баллов значительные – 0 баллов			
	Качественное и своевременное оформление документации	без замечаний - 3 баллов незначительные – 2 баллов значительные – 0 баллов			
	Своевременная передача информации о платежах специалисту для размещения на сайте закупок	без замечаний - 3 баллов незначительные – 2 баллов значительные – 0 баллов			

	Качественное и своевременное выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения в полном объеме	без замечаний - 3 баллов незначительные – 2 баллов значительные – 0 баллов			
	Высокая результативность работы с внебюджетными средствами, в т.ч. от приносящей доход деятельности	без замечаний - 3 баллов незначительные – 2 баллов значительные – 0 баллов			
	Проведение антикоррупционных мероприятий	Постоянно – 3 балла Эпизодически – 1 балл			
	Работа в составе комиссий	Постоянно – 3 балла Эпизодически – 1 балл			
	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности главного бухгалтера	наличие -0 баллов отсутствие – 3 баллов			
	<b>Итого</b>	45			

**Лист оценки эффективности (качества) работы**

(по итогам \_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ года)

**техник программист МБУ ДО "ЦТТ "Интеграл" г.о. Самара**

Дата назначения на должность \_\_\_\_\_

Квалификационная категория \_\_\_\_\_

Наличие должностных взысканий \_\_\_\_\_

№	Критерий	Показатель	Баллы	самооценка	Оценка экспертной группы	разница баллов
1	<b>Качество выполняемых работ</b>					
1.1	Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	Отсутствие срыва уроков в следствие неисправности техники и оборудования	без замечаний - 5 баллов незначительные -3			
		Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники и другой техники в исправном состоянии	без замечаний - 5 баллов незначительные -3			
		Разработка программ решения простых задач для использования в общеобразовательном учреждении	без замечаний - 5 баллов незначительные -3			
		В работе используются различные компьютерные программы	без замечаний - 5 баллов незначительные -3 баллов значительные - 0 баллов			
1.2	Признание высокого профессионализма	Имеются жалобы работников учреждения на работу лаборанта, техника Жалоб и обращений на работу ла-	минус 1 балла 1 балл			
		Ведение сайта учреждения, его своевременное обновление	без замечаний - 5 баллов незначительные -3 баллов значительные - 0 баллов			
2	<b>Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей</b>					
2.1	Нарушения трудовой дисциплины	Трудовая дисциплина нарушается неоднократно	- минус 2 балла			
		Трудовая дисциплина нарушена однократно	- минус 1 балл			
		Трудовая дисциплина соблюдается	- 5 балла			
2.2	Исполнение должностных обязанностей	Имеются множественные замечания и взыскания со стороны администрации учреждения Имеется однократное замечание и взыскание со стороны администрации	- минус 3 балла - минус 1 балл - 5 балла			
		Отсутствие листов нетрудоспособности в течении года	5 балла			
<b>Итого</b>			0-41			

## Лист оценки эффективности (качества) работы

(по итогам \_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ года)

**вахтер** МБУ ДО "ЦГТ "Интеграл" г.о. Самара

Дата назначения на должность \_\_\_\_\_

Квалификационная категория \_\_\_\_\_

Наличие должностных взысканий \_\_\_\_\_

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Баллы	Самооценка	Оценка экспертной группы	Разница баллов
Позитивные результаты деятельности	Качество пропускного режима в общеобразовательном учреждении	без замечаний - 6 баллов незначительные – 4 баллов значительные – 0 баллов			
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	без замечаний - 5 баллов незначительные – 4 баллов значительные – 0 баллов			
	Содержание рабочего в надлежащем санитарном состоянии	без замечаний - 5 баллов незначительные – 4 баллов значительные – 0 баллов			
	Сохранность и отсутствие порчи имущества во время дежурства	без замечаний - 5 баллов незначительные – 4 баллов значительные – 0 баллов			
	Создание (поддержание) позитивного имиджа учреждения	5 балла			
	Качественное и своевременное оформление журналов по текущей деятельности	без замечаний - 5 баллов незначительные – 4 баллов значительные – 0 баллов			
	Контроль за рациональным использованием электроэнергии, воды и материальных средств	постоянно - 5 баллов эпизодически – 3 баллов			
Признание высшего профессионализма	Отсутствие обоснованных претензий со стороны участников образовательного процесса	имеется – 0 баллов незначительные -3 балла не имеется – 5баллов			
<b>Итого</b>		0-41			

## Лист оценки эффективности (качества) работы

(по итогам \_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ года)

**рабочий по обслуживанию зданий МБУ ДО "ЦТТ "Интеграл" г.о. Самара**

Дата назначения на должность \_\_\_\_\_

Квалификационная категория \_\_\_\_\_

Наличие должностных взысканий \_\_\_\_\_

Основания для назначения стимулирующих вы- плат	Критерии	Баллы	Самооценка	Оценка экспертной группы	Разница баллов
Позитивные результаты деятельности	Своевременный ремонт имуще- ства Центра и текущий ремонт здания	без замечаний - 5 баллов незначительные –3 бал- лов значительные – 0 баллов			
	Поддержание освещения в учебных кабинетах и других по- мещений согласно норм	без замечаний - 4 баллов незначительные – 2 бал- лов значительные – 0 баллов			
	Содержание здания в соответ- ствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасностью	без замечаний - 4 баллов незначительные – 2 бал- лов значительные – 0 баллов			
	Участие в общественной жизни школы (Участие в субботниках и т. д.)	без замечаний - 4 баллов незначительные – 2 бал- лов значительные – 0 баллов			
	Оперативность наблюдений за исправностью и сохранностью наружного оборудования и иму- щества (ограждение, вывеска, зелёные насаждения, освеще- ния)	без замечаний - 4 баллов незначительные – 2 бал- лов значительные – 0 баллов			
	Оперативность в выполнении заявок по устранению непола- док	без замечаний - 4баллов незначительные – 2 бал- лов значительные – 0 баллов			
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные си- туации	без замечаний - 4 баллов незначительные – 2 бал- лов значительные – 0 баллов			
	Содержание помещений и тер- ритории в надлежащем санитар- ном состоянии	без замечаний - 4 баллов незначительные – 2 бал- лов значительные – 0 баллов			
	Отсутствие порчи имущества во время дежурства	без замечаний - 4 баллов незначительные – 2 бал- лов значительные – 0 баллов			
Признание высо- кого профессиона- лизма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов на непро- фессиональные действия	Отсутствие – 4 балла Наличие – «минус» 10 баллов			
<b>Итого</b>			41		

## Лист оценки эффективности (качества) работы

(по итогам \_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ года)

**сторож** МБУ ДО "ЦТГ "Интеграл" г.о. Самара

Дата назначения на должность \_\_\_\_\_

Квалификационная категория \_\_\_\_\_

Наличие должностных взысканий \_\_\_\_\_

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Баллы	Самооценка	Оценка экспертной группы	Разница баллов
Позитивные результаты деятельности сторожа	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	без замечаний - 2 баллов незначительные – 1 баллов значительные – 0 баллов			
	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	без замечаний - 2 баллов незначительные – 1 баллов значительные – 0 баллов			
	Качественное и своевременное оформление журналов по текущей деятельности	без замечаний - 2 баллов незначительные – 1 баллов значительные – 0 баллов			
	Сохранность и отсутствие порчи имущества во время дежурства	без замечаний - 2 баллов незначительные – 1 баллов значительные – 0 баллов			
	Контроль за рациональным использованием электроэнергии, воды и материальных средств	постоянно - 2 баллов эпизодически – 1 баллов			
	Посещение заседаний Общего собрания работников Цента	постоянно - 5 баллов эпизодически – 3 баллов			
	Выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ	без замечаний - 2 баллов незначительные – 1 баллов значительные – 0 баллов			
	Создание (поддержание) позитивного имиджа учреждения	5 баллов			
	За выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	без замечаний - 2 баллов незначительные – 1 баллов значительные – 0 баллов			
	Наличие зафиксированных отрицательных отзывов в адрес работника со стороны администрации, коллег, педагогов, родителей	наличие – «минус» 10 баллов			
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес работника со стороны администрации, коллег, педагогов, родителей	наличие – 5 баллов отсутствие – 0 баллов			
	За активное участие в жизни <u>коллектива</u>	постоянно - 5 баллов эпизодически – 3 баллов			
	Своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением зам.директора по	без замечаний - 2 баллов незначительные – 1 баллов значительные – 0 баллов			

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Баллы	Самооценка	Оценка экспертной группы	Разница баллов
	АХР и вызовом соответствующих служб.				
Признание высокого профессионализма	Отсутствие обоснованных претензий со стороны участников образовательного процесса	имеется – 0 баллов незначительные -3 балла не имеется – 5 баллов			
<b>Итого</b>		0-41			

## Лист оценки эффективности (качества) работы

(по итогам \_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ года)

**уборщик служебных помещений МБУ ДО "ЦТТ "Интеграл" г.о. Самара**

---

Дата назначения на должность \_\_\_\_\_

Квалификационная категория \_\_\_\_\_

Наличие должностных взысканий \_\_\_\_\_

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Баллы	Самооценка	Оценка экспертной группы	Разница баллов
Позитивные результаты деятельности	Качество ежедневной уборки помещений.	без замечаний - 6 баллов незначительные – 4 баллов значительные – 0 баллов			
	Качество генеральной уборки помещения	без замечаний - 5 баллов незначительные – 4 баллов значительные – 0 баллов			
	Сохранение в работоспособном состоянии специального инвентаря	без замечаний - 5 баллов незначительные – 4 баллов значительные – 0 баллов			
	Качественное содержание растений в рекреациях учреждения	постоянно - 5 баллов эпизодически – 3 баллов			
	Рациональное использование коммунальных ресурсов	постоянно - 5 баллов эпизодически – 3 баллов			
	Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР	без замечаний - 5 баллов незначительные – 4 баллов значительные – 0 баллов			
	Поддержание позитивного имиджа учреждения	5 баллов			
Признание высокого профессионализма	Отсутствие обоснованных претензий со стороны участников образовательного процесса	наличие -0 баллов отсутствие – 5 баллов			
<b>Итого</b>		0-41			

**Лист оценки эффективности (качества) работы**

(по итогам \_\_\_ полугодия \_\_\_\_\_ года)

**юрисконсульт МБУ ДО "ЦГТ "Интеграл" г.о. Самара**

Дата назначения на должность \_\_\_\_\_

Квалификационная категория \_\_\_\_\_

Наличие должностных взысканий \_\_\_\_\_

№№	Критерии оценивания	Показатели ( количество баллов)	Самооценка	Эксп. оценка	разница баллов
Эффективность кадрового делопроизводства Центра	Подготовка документов для регистрации объектов, изъятия с баланса в установленные сроки в пределах компетенции отдела	Соблюдение установленных сроков -5 баллов Нарушение сроков не более, чем на 5 рабочих дней – 2 балла Нарушение сроков более, чем на 5 рабочих дней – минус 5 баллов			
	Выполнение заданий и поручений начальника отдела, руководителя	Отсутствие замечаний, выполнение в установленные сроки и ранее – 3 балла; Наличие замечаний и их устранение при соблюдении установленных сроков – 1 балл Наличие замечаний, нарушение установленных сроков – минус 3 балла			
	Эффективное ведение претензионно-исковой работы (своевременное направление претензий и исков, представление интересов учреждения в суде и при рассмотрении иных дел) по вопросам регистрации объектов	Отсутствие решений, ущемляющих интересы учреждения, отсутствие замечаний начальника отдела – 3 балла, Отсутствие решений, ущемляющих интересы учреждения, наличие 1-2 замечаний – 1 балл Отсутствие решений, ущемляющих интересы учреждения, наличие более 2 замечаний – минус 3 балла			
	Качественное ведение кадровой документации, а также работа по подготовке должностных инструкций по мере необходимости	Отсутствие замечаний – 3 балла; Наличие не более 2 замечаний – 2 балла; Наличие более 2 замечаний – минус 3 балла;			

	Качественная работа по правовому анализу сложных ситуаций по вопросам трудового права	Отсутствие замечаний – 3 балла; Наличие не более 2 замечаний – 2 балла; Наличие более 2 замечаний – минус 3 балла			
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Проведение антикоррупционных мероприятий	Постоянно – 3 балла Эпизодически – 1 балл			
	Работа в составе комиссий	Постоянно – 3 балла Эпизодически – 1 балл			
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	Отсутствие замечаний – 3 балла; Наличие не более 2 замечаний – 2 балла; Наличие более 2 замечаний – минус 3 балла			
Качество выполнения Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и иных нормативно-правовых актов	Профессиональная компетентность (знание законодательных, нормативных правовых актов, широта профессионального кругозора, умение работать с документами);	Отсутствие замечаний – 3 балла; Наличие не более 2 замечаний – 2 балла; Наличие более 2 замечаний – минус 3 балла			
	Своевременная и оперативная работа по подготовке необходимой документации для проведения закупок и торгов.	Отсутствие замечаний – 3 балла; Наличие не более 2 замечаний – 2 балла; Наличие более 2 замечаний – минус 3 балла			
	Подготовка оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации.	Отсутствие замечаний – 3 балла; Наличие не более 2 замечаний – 2 балла; Наличие более 2 замечаний – минус 3 балла			
	Персональная ответственность за проведение соответствующих мероприятий.	Отсутствие замечаний – 4 балла; Наличие не более 2 замечаний – 2 балла; Наличие более 2 замечаний – минус 3 балла			
	Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд.	Отсутствие замечаний – 3 балла; Наличие не более 2 замечаний – 2 балла; Наличие более 2 замечаний – минус 3 балла			
	Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе	Отсутствие замечаний – 3 балла; Наличие не более 2 замечаний – 2 балла; Наличие более 2 замечаний – минус 3 балла			
	<b>Итого</b>		( 0 – 45 )		