



государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования Самарской области
«Новокуйбышевский ресурсный центр»

□ 446200 Самарская область, □ (84635)6-67-37
г.о. Новокуйбышевск, □ dpo_rc_nkb@samara.edu.ru
ул. Суворова, д. 20 □ <http://www.rc-nsk.ru>

ПРИНЯТО:

Решением Общего собрания работников
ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»
Протокол № 9 от «30» сентября 2021 г.
Председатель Общего собрания работников
ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»

_____ Д.А. Воронков

«30» сентября 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора
ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»
№ 225-од от «01» октября 2021 г.
Директор ГБУ ДПО
«Новокуйбышевский РЦ»

_____ Т.А. Буренова

«01» октября 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Новокуйбышевский ресурсный центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Новокуйбышевский ресурсный центр» (далее – Положение) разработано в целях упорядочения и регламентирования стимулирования труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Новокуйбышевский ресурсный центр» (далее – Центр), определяет порядок оплаты труда работников Центра, выполняющих государственное задание, работников, реализующих дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы, работников, осуществляющих финансово-экономическое обеспечение деятельности государственных организаций Самарской области в сфере образования, и работников, участвующих в деятельности, приносящей доходы; разработано в целях совершенствования оплаты труда работников Центра и повышения их мотивации к результатам труда, повышения эффективности труда, роста профессионального мастерства, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки работников Центра.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральными законами Российской Федерации;
- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- Постановлениями Правительства Самарской области;
- Приказами министерства образования и науки Самарской области;
- Распоряжениями министерства образования и науки Самарской области;
- Уставом, Коллективным договором, Положением о внебюджетном фонде, Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников и иными локальными актами Центра;
- иными нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Центра, вступивших в трудовые отношения с Центром, для которых работа в Центре является основным местом, временным местом, а также на работников, работающих по совместительству за исключением директора Центра и на гражданско-правовые взаимоотношения между Центром и физическим лицами.

1.4. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам Центра за фактически отработанное время.

1.5. Выплаты стимулирующего характера производятся с целью:

- совершенствования кадрового потенциала;
- повышения материальной заинтересованности работников;
- повышения эффективности работы Центра;
- развития творческой активности и инициативы работников;
- стимулирования добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей всех участников образовательного процесса.

1.6. Виды стимулирующих выплат работникам Центра:

- стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность (качество) работы работников Центра;

- стимулирующие выплаты за сложность, напряженность и интенсивность труда;

- премии и иные поощрительные выплаты;

- ежемесячные выплаты за выслугу лет работникам Центра.

1.7. К премиям и иным поощрительным выплатам относятся следующие виды:

- премия за эффективность работы;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

- премия за своевременное и качественное выполнение функциональных обязанностей;

- премия за активное, своевременное и качественное выполнение работниками обязанностей, не входящих в круг должностных;

- премия за разработку и реализацию инициативных управленческих решений;

- премия за конструктивную инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;

- поощрительные выплаты в связи со знаменательными событиями страны, отрасли, Центра или конкретного сотрудника, в том числе:

- к международному женскому дню 8 Марта, Дню защитника Отечества;

- ко Дню учителя;

- к празднованию Нового года;

- к знаменательным датам сотрудника (юбилей, уход на пенсию и т.д.).

1.8. Премии выплачиваются при наличии финансовых средств.

1.9. Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам Центра за эффективность труда на основании критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность (качество) работы работников, являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;

- достижение критериев качества труда работников;

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

1.10. Стимулирование работников Центра осуществляется в суммовом выражении и по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев качества и результативности их профессиональной деятельности. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

1.11. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетного периода (с января по декабрь).

1.12. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников рассматривается на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Центра.

1.13. Работники Центра самостоятельно, один раз в год определенный отчетный период (с января по декабрь), заполняют портфолио результатов своей деятельности.

1.14. Стимулирующие выплаты могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

1.15. Стимулирующие выплаты отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании работ с данными условиями, изменении интенсивности и напряженности работы.

1.16. Работник может быть лишен стимулирующей выплаты полностью на срок, оговоренный приказом, за недобросовестное исполнение своих должностных обязанностей, выявленных в результате проведенной проверки.

1.17. Стимулирующие выплаты за сложность, напряженность и интенсивность труда могут носить разовый или периодический характер, назначаются сроком на один месяц или на определенный период. Премии или иные поощрительные выплаты носят разовый характер. Стимулирующие выплаты (надбавка за сложность, напряженность и интенсивность труда, премии и иные поощрительные выплаты) максимальными размерами не ограничиваются.

1.18. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или размер их уменьшен:

- при ухудшении качества работы,
- при несвоевременном выполнении заданий,
- при нарушении трудовой дисциплины,
- при несвоевременном предоставлении листов оценивания эффективности (качества) работы работника.

1.19. Основанием для рассмотрения директором Центра вопроса о назначении премий и иных поощрительных выплат является служебная записка заместителя директора Центра, с указанием конкретного работника и конкретно выполненных им работ, за которые его необходимо премировать.

1.20. Основанием для назначения и отмены любых стимулирующих выплат работникам Центра является приказ директора Центра.

2. Стимулирующие выплаты работникам Центра

2.1. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников, выполняющих государственное задание, Центра установлено законодательством Самарской области и составляет:

- базовая часть – 42%;
- специальная часть - 15%;
- стимулирующая часть – 43%.

Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников Центра за счет целевой субсидии, предоставляемой в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на финансово-экономическое обеспечение деятельности государственных организаций Самарской области в сфере образования, подведомственных министерству образования и науки Самарской области установлено законодательством Самарской области и составляет:

- базовая часть – 42%;
- специальная часть - 14%;
- стимулирующая часть – 44%.

Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников Центра за счет средств от приносящей доход деятельности установлено Положением о внебюджетном фонде Центра и составляет:

- базовая часть – 27%;
- специальная часть - 18%;
- стимулирующая часть – 55%.

2.2. Стимулирующие выплаты работникам Центра за эффективность труда производятся на основании критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность (качество) работы работников.

2.2.1. Стимулирующие выплаты работникам Центра за эффективность труда на основании критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность (качество) работы, носят периодический характер и выплачиваются ежемесячно.

2.2.2. Критерии, позволяющие оценить результативность и эффективность (качество) работы работников Центра, устанавливаются приложением №1 к настоящему Положению.

2.2.3. Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Центра за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность (качество) работы, устанавливаются разделом 3 настоящего Положения.

2.2.4. Размер стимулирующей выплаты работнику Центра за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность работы, устанавливается один раз в год (в январе) приказом директора Центра и рассчитывается по формуле:

$A = B * V$, где:

A – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты конкретному работнику Центра за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность работы;

B – количество баллов конкретного работника Центра, определенное экспертной комиссией по оценке результативности и эффективности работы;

V – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается один раз в год (в январе) на основании приказа директора для каждой категории работников.

Стоимость одного балла для каждой категории работников Центра рассчитывается отдельно по формуле: $V = D / G$, где:

V – стоимость одного балла;

D – стимулирующий фонд отдельной категории работников согласно пункту 2.1 настоящего раздела в денежном выражении на 01 января и 31 декабря расчетного года;

G – общее количество набранных баллов отдельной категорией работников.

2.3. Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам

2.3.1. Ежемесячные надбавки за выслугу лет назначаются на период работы в Центра.

2.3.2. Условиями назначения ежемесячных надбавок за выслугу лет являются:

– работа по должностям (профессиям), предусмотренным профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», утвержденными Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353;

– Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам Центра устанавливается в следующих размерах:

• при выслуге от 3 до 10 лет – 2 % от должностного оклада;

• при выслуге свыше 10 лет – 4% от должностного оклада.

2.3.3. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника Центра права на получение этой надбавки.

3. Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Центра за эффективность труда на основании критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность (качество) работы.

3.1. Стимулирующие выплаты работникам Центра за эффективность труда на основании критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность (качество) работы, носят периодический характер и устанавливаются приказом директора Центра один раз в год на период с 01 января по 31 декабря расчетного года.

3.2. Работники Центра, претендующие на получение стимулирующих выплат за эффективность труда на основании критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность (качество) работы, один раз в год не позднее 30 декабря текущего года обязаны

предоставить в экспертную комиссию по оценке результативности и эффективности (качества) работы материалы самоанализа своей деятельности. Материалы самоанализа своей деятельности предоставляются педагогическими работниками Центра в виде портфолио по форме, утвержденной директором Центра.

3.3. Комиссия по оценке результативности и эффективности (качества) работы работников Центра состоит из работников Центра. Персональный состав экспертной комиссии утверждается приказом директора Центра.

3.4. Экспертная комиссия проводит оценку эффективности труда работников Центра на основании критериев, позволяющих определить результативность и эффективность (качество) работы работников Центра, представивших материалы самоанализа своей деятельности в виде портфолио, не позднее 15 января расчетного года. Председатель экспертной комиссии Центра представляет директору Центра протоколы заседаний с подтверждающими материалами самоанализа деятельности в виде портфолио.

3.5. Протокол заседания экспертной комиссии по оценке результативности и эффективности (качества) работы работников Центра содержит:

- дату его составления;
- состав членов экспертной комиссии, участвующих в заседании;
- сводную информацию с набранным количеством баллов оценки результативности и эффективности (качества) работы работников, представивших материалы самоанализа своей деятельности;
- подписи членов комиссии, участвующих в заседании.

3.6. Директор Центра на основании протокола экспертной комиссии один раз в год, до 20 января текущего года, издает приказ о назначении работникам Центра стимулирующих выплат за эффективность труда на основании критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность (качество) труда работников.

3.7. В случае возникновения конфликтной ситуации по назначению стимулирующих выплат работник Центра имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам Центра.

4. Заключительные положения.

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания.

4.2. Срок действия данного Положения не ограничен.

4.3. Центр имеет право вносить в настоящее Положение изменения и дополнения в порядке, установленном для принятия настоящего Положения.

Приложение № 1

к Положению о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Новокуйбышевский ресурсный центр» утвержденному Приказом директора ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ» № 225-од от «01» октября 2021 г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы методиста ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»

за 2021 год

_____ (ФИО)

Всего баллов:

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Целевые показатели	Способ предъявления результата	Кол-во набранных баллов /самооценка/	Кол-во набранных баллов /итоговая оценка ЭГ/
1.	Результативность деятельности методиста по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Да – 1 балл Нет – 0 баллов	Справка		
2.	Результативность организационно-методической деятельности методиста				
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)	Региональный уровень – 1 балл; российский уровень – 2 балла; международный уровень – 3 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии дипломов либо приказов		
2.2.	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных	Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла;	Копии сертификатов, либо приказов		

	либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)			
2.3.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Методические продукты		
2.4.	Сопровождение методистом инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии дипломов, либо приказов		
2.5.	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии публикаций		
2.6.	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии дипломов, либо приказов		
2.7.	Наличие у методиста грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Территориальный (муниципальный) уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии дипломов, либо приказов		
2.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в	1 педагог – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии приказов		

	программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог				
2.9.	Наличие личных достижений методиста – наград по основным направлениям деятельности	Муниципальный уровень – 1 балл, территориальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла; российский уровень – 4 балла; международный уровень – 5 баллов (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии дипломов, либо приказов		
2.10.	Работа методиста в составе экспертных (проектных, рабочих) групп, судебных коллегий, члена жюри за рамками функциональных обязанностей	Муниципальный уровень – 1 балл, территориальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла; российский уровень – 4 балла; международный уровень – 5 баллов (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии приказов		
2.11.	Результативность участия методиста в разработке и реализации/ сопровождении социально-значимых проектов (помощь ветеранам, инвалидам, детям с ОВЗ, благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды, энергосбережение, гражданско-патриотическое воспитание и т.п.)	Муниципальный уровень – 1 балл, территориальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла; российский уровень – 4 балла; международный уровень – 5 баллов (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии благодарственных писем		
2.12.	Результативность участия методиста в реализации Национальных проектов «Образование», достижение критериев эффективности	Достижение планового показателя: 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии документов		
2.13.	Оказание методистом профессиональной помощи педагогическим работникам на базе образовательных организаций (по заявкам ОО)	1 выход – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии благодарственных писем		
2.14.	Эффективность работы методиста с информационными банками данных - своевременность и достоверность отчётов	1 отчёт – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии документов		

2.15.	Использование АИС методистом в производственном процессе	1 АИС – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии документов		
2.16.	Наличие у методиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Да – 1 балл Нет – 0 баллов	Скан-копия		
2.17.	Продвижение деятельности образовательной организации через освещение на сайте образовательной организации, в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период	Территориальный (муниципальный) уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии документов		
2.18.	Повышение квалификации методистом по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	36 часов – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии документов		
		Максимальное количество баллов – 87 баллов			

ИТОГО: балла

Дата:

Работник:

Руководитель структурного подразделения

Руководитель экспертной группы: Воронков Д.А.

Члены экспертной группы:

Лайшева Г.А.

Синотов Е.А.

Нестерова С.А.

Васильева И.В.

к Положению о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Новокуйбышевский ресурсный центр» утвержденному Приказом директора ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ» № 225-од от «01» октября 2021 г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы педагога-психолога ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»

за 2021 год

_____ (ФИО)

Всего баллов:

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Целевые показатели	Способ предъявления результата	Кол-во набранных баллов /самооценка/	Кол-во набранных баллов /итоговая оценка ЭГ/
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20%-39% - 1 балл 40%-59% - 2 балла 60% и более – 3 балла	Справка		
1.2.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного	Наличие персонифицированного информационного банка данных – 1 балл Наличие ежегодного аналитического отчета – 1 балл Наличие рекомендаций – 1 балл	Копии документов		

	<p>общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся.</p> <p>Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</p>				
1.3.	<p>Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)</p>	<p>Муниципальный уровень – 1 балл, территориальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла; российский уровень – 4 балла; международный уровень – 5 баллов (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)</p>	Копии приказов		
1.4.	<p>Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)</p>	<p>Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)</p>	Копии дипломов, либо приказов		
1.5.	<p>Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</p>	<p>51-60% -1 балл 61-75% - 2 балла 76-85% - 3 балла свыше 85% - 4 балла</p>	Справка		
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1.	<p>Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в</p>	<p>Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла</p>	Копии публикаций		

	электронных сборниках)				
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да – 1 балл Нет – 0 баллов	Скан-копия		
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии дипломов или приказов		
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии дипломов или приказов		
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии сертификатов, либо приказов		
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных	Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии сертификатов, либо приказов		

	иными ОО, (в зависимости от уровня)				
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	1 программа – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копия программы		
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	1 программа – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копия программы		
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	1 материал – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копия материала		
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 педагог – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии приказов		
3.9.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	36 часов – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии документов		
		Максимальное количество баллов – 69 баллов			

ИТОГО: **балла**

Дата:

Работник:

Руководитель структурного подразделения

Руководитель экспертной группы: Воронков Д.А.

Члены экспертной группы:

Лайшева Г.А.

Синотов Е.А.

Нестерова С.А.

Васильева И.В.

к Положению о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Новокуйбышевский ресурсный центр» утвержденному Приказом директора ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ» № 225-од от «01» октября 2021 г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы учителя-логопеда, учителя-дефектолога ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»

за 2021 год

_____ (ФИО)

Всего баллов:

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Целевые показатели	Способ предъявления результата	Кол-во набранных баллов /самооценка/	Кол-во набранных баллов /итоговая оценка ЭГ/
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода)	20%-39% - 1 балл 40%-59% - 2 балла 60% и более – 3 балла	Справка		
1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие»	20%-39% - 1 балл 40%-59% - 2 балла 60% и более – 3 балла	Справка		

	по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»				
1.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии дипломов либо приказов		
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 1 балл 61-75% - 2 балла 76-85% - 3 балла свыше 85% - 4 балла	Справка		
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 1 балл 61-75% - 2 балла 76-85% - 3 балла свыше 85% - 4 балла	Справка		
1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60% - 1 балл 61-75% - 2 балла 76-85% - 3 балла свыше 85% - 4 балла	Справка		
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Да – 1 балл Нет – 0 баллов	Копия документа		
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
2.1.	Наличие у специалиста	Да – 1 балл	Скан-копия		

	общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Нет – 0 баллов			
2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	Да – 1 балл Нет – 0 баллов	Скан-копии		
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии дипломов или приказов		
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	36 часов – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии документов		
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень – 1 балл, территориальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла; российский уровень – 4 балла; международный уровень – 5 баллов (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии приказов		
3.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий,	Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не более	Копии сертификатов, либо приказов		

	организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	5 баллов)			
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии сертификатов, либо приказов		
3.6.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	создание - 1 балл создание и реализация – 2 балла создание и реализация прошедшей экспертизу на уровне округа – 3 балла создание и реализация прошедшей экспертизу на уровне региона – 4 балла	Копии документов		
3.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества	1 педагог – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии приказов		

	образовательной организации по модели педагог-педагог				
3.8.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла	Копии публикаций		
		Максимальное количество баллов – 64 балла			

ИТОГО: балла

Дата:

Работник:

Руководитель структурного подразделения

Руководитель экспертной группы: Воронков Д.А.

Члены экспертной группы:

Лайшева Г.А.

Синотов Е.А.

Нестерова С.А.

Васильева И.В.

к Положению о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Новокуйбышевский ресурсный центр»
утвержденному Приказом директора ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ» № 225-од от «01» октября 2021 г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы специалиста ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»

за 2021 год

_____ (ФИО)

Всего баллов:

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Целевые показатели	Способ предъявления результата	Кол-во набранных баллов /самооценка/	Кол-во набранных баллов /итоговая оценка ЭГ/
1.	Позитивные результаты деятельности				
1.1.	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб по качеству и срокам выполнения работ в рамках своих функциональных обязанностей	Да – 1 балл Нет – 0 баллов	Справка		
1.2.	Наличие личных достижений специалиста – наград по основным направлениям деятельности	Муниципальный уровень – 1 балл, территориальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла; российский уровень – 4 балла; международный уровень – 5 баллов (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии дипломов, либо приказов		
1.3.	Работа специалиста в составе экспертных (проектных, рабочих) групп за рамками функциональных обязанностей	Муниципальный уровень – 1 балл, территориальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла; российский уровень – 4 балла; международный уровень – 5 баллов (результат суммируется, всего – не более	Копии приказов		

		5 баллов)			
1.4.	Результативность участия специалиста в разработке и реализации/ сопровождении социально-значимых проектов (помощь ветеранам, инвалидам, детям с ОВЗ, благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды, энергосбережение, гражданско-патриотическое воспитание и т.п.)	Муниципальный уровень – 1 балл, территориальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла; российский уровень – 4 балла; международный уровень – 5 баллов (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии благодарственных писем		
1.5.	Эффективность работы специалиста с информационными банками данных - своевременность и достоверность отчётов	1 отчёт – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии документов		
1.6.	Использование АИС специалистом в производственном процессе	1 АИС – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии документов		
1.7.	Повышение квалификации специалистом	36 часов – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии документов		
2.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов				
2.1.	Отсутствие списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	Да – 0 баллов Нет – 1 балл	Справка		
3.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
3.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Да – 0 баллов Нет – 1 балл	Справка		
		Максимальное количество баллов – 33 балла			

ИТОГО: балла

Дата:

Работник:

Руководитель структурного подразделения

Руководитель экспертной группы: Воронков Д.А.

Члены экспертной группы:

Лайшева Г.А.

Синотов Е.А.

Нестерова С.А.

Васильева И.В.

к Положению о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Новокуйбышевский ресурсный центр» утвержденному Приказом директора ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ» № 225-од от «01» октября 2021 г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы работника ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»

за 2021 год

_____ (ФИО)

Всего баллов:

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Целевые показатели	Способ предъявления результата	Кол-во набранных баллов /самооценка/	Кол-во набранных баллов /итоговая оценка ЭГ/
1.	Позитивные результаты деятельности				
1.1.	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб по качеству и срокам выполнения работ в рамках своих функциональных обязанностей	Да – 1 балл Нет – 0 баллов	Справка		
1.2.	Наличие личных достижений работника – наград по основным направлениям деятельности	Муниципальный уровень – 1 балл, территориальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла; российский уровень – 4 балла; международный уровень – 5 баллов (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии дипломов, либо приказов		
1.3.	Эффективность работы с информационными банками данных - своевременность и достоверность отчётов	1 отчёт – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии документов		
2.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов				

2.1.	Отсутствие списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	Да – 0 баллов Нет – 1 балл	Справка		
3.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
3.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Да – 0 баллов Нет – 1 балл	Справка		
		Максимальное количество баллов – 13 баллов			

ИТОГО: балла

Дата:

Работник:

Руководитель структурного подразделения

Руководитель экспертной группы: Воронков Д.А.

Члены экспертной группы:

Лайшева Г.А.

Синотов Е.А.

Нестерова С.А.

Васильева И.В.

Лист оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»

за 2021 год

_____ (ФИО)

Всего баллов:

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Целевые показатели	Способ предъявления результата	Кол-во набранных баллов /самооценка/	Кол-во набранных баллов /итоговая оценка ЭГ/
1.	Результативность деятельности заместителя директора по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб по качеству и срокам выполнения работ в рамках своих функциональных обязанностей	Да – 1 балл Нет – 0 баллов	Справка		
	Результативность организационно-методической деятельности заместителя директора				
2.1.	Участие заместителя директора в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии сертификатов, либо приказов		
2.2.	Сопровождение (курирование) заместителем директора проекта Ресурсного центра за отчетный период	Да – 1 балл Нет – 0 баллов (результат суммируется, всего – не	Копии приказов либо других правоустанавливающих		

		более 5 баллов)	документов		
2.3.	Наличие у заместителя директора личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии публикаций		
2.4.	Наличие личных достижений у заместителя директора – наград по основным направлениям деятельности	Муниципальный уровень – 1 балл, территориальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла; российский уровень – 4 балла; международный уровень – 5 баллов (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии дипломов, либо приказов		
2.5.	Работа заместителя директора в составе экспертных (проектных, рабочих) групп, судейских коллегий, члена жюри за рамками функциональных обязанностей	Муниципальный уровень – 1 балл, территориальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла; российский уровень – 4 балла; международный уровень – 5 баллов (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии приказов		
2.6.	Результативность участия заместителя директора в разработке и реализации/ сопровождении социально-значимых проектов (помощь ветеранам, инвалидам, детям с ОВЗ, благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды, энергосбережение, гражданско-патриотическое воспитание и т.п.)	Муниципальный уровень – 1 балл, территориальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла; российский уровень – 4 балла; международный уровень – 5 баллов (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии благодарственных писем		
2.7.	Результативность участия заместителя директора в реализации Национальных проектов	Достижение планового показателя: 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии документов		

	«Образование», достижение критериев эффективности				
2.8.	Оказание заместителем директора профессиональной помощи педагогическим работникам на базе образовательных организаций (по заявкам ОО)	1 выход – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии благодарственных писем		
2.9.	Эффективность работы заместителя директора с информационными банками данных - своевременность и достоверность отчётов	1 отчёт – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии документов		
2.10.	Использование АИС заместителем директора в производственном процессе	1 АИС – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии документов		
2.11.	Наличие у заместителя директора общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Да – 1 балл Нет – 0 баллов	Скан-копия		
2.12.	Продвижение деятельности образовательной организации через освещение на сайте образовательной организации, в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период	Территориальный (муниципальный) уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии документов		
2.13.	Повышение квалификации заместителем директора по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	36 часов – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии документов		
		Максимальное количество баллов – 63 балла			