



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
структурного подразделения
«Центр технического творчества детей «НОВАпарк»
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 структурного подразделения «Центр технического творчества детей «НОВАпарк» государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Новокуйбышевский ресурсный центр» (далее – Положение) (далее – ЦТТД «НОВАпарк») разработано в целях упорядочения и регламентирования стимулирования труда работников ЦТТД «НОВАпарк».

1.2. Настоящее Положение имеет статус локального нормативного акта государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Новокуйбышевский ресурсный центр» (далее – Центр) и одновременно с Положением об оплате труда ЦТТД «НОВАпарк» устанавливает систему оплаты труда, сложившуюся в Центре.

1.3. 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 и иными локальными актами Центра;
- иными нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

1.4. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

Оплата труда (равнозначно – заработная плата) работника ЦТТД «НОВАпарк» - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества,

качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера – выплаты, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения обязанностей в ЦТТД «НОВАпарк».

ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ» - учреждение, реализующее программы дополнительного профессионального образования.

ЦТТД «НОВАпарк» - структурная единица Центра, реализующая образовательные программы дополнительного образования.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ЦТТД «НОВАпарк», вступивших в трудовые отношения с ЦТТД «НОВАпарк», для которых работа в ЦТТД «НОВАпарк» является основным местом, временным местом, а также на работников, работающих по совместительству, за исключением директора Центра, и на гражданско-правовые взаимоотношения между ЦТТД «НОВАпарк» и физическими лицами.

1.6. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам ЦТТД «НОВАпарк» за фактически отработанное время.

1.7. Выплаты стимулирующего характера производятся с целью:

- совершенствования кадрового потенциала;
- повышения материальной заинтересованности работников;
- повышения эффективности работы ЦТТД «НОВАпарк»;
- 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.

1.8. Виды стимулирующих выплат работникам ЦТТД «НОВАпарк»:

– стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании листов оценивания эффективности (качества) работы, позволяющих оценить результативность и эффективность (качество) работы работников ЦТТД «НОВАпарк»;

- стимулирующие выплаты за сложность, напряженность и интенсивность труда;
- премии и иные поощрительные выплаты;
- ежемесячные выплаты за выслугу лет работникам ЦТТД «НОВАпарк».

1.9. 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).

1.10. Премии выплачиваются при наличии финансовых средств.

1.11. Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам ЦТТД «НОВАпарк» за эффективность труда на основании листов оценивания эффективности (качества) работы, позволяющих оценить результативность и эффективность (качество) работы работников, являются:

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

– отсутствие случаев травматизма обучающихся во время нахождения в ЦТТД «НОВАпарк», во время которого за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

– достижение критериев качества труда работников;

– отсутствие дисциплинарных взысканий;

– своевременное предоставление работниками портфолио – материалов по самоанализу деятельности.

1.12. Стимулирование работников ЦТТД «НОВАпарк» осуществляется в суммовом выражении и по балльной системе с учетом утвержденных в настоящем Положении листов оценивания эффективности (качества) работы. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

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

1.14. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников рассматривается на заседании комиссий по оцениванию эффективности труда работников Центра.

1.15. Работники ЦТТД «НОВАпарк» самостоятельно, один раз в год за определенный отчетный период (с января по декабрь), заполняют листы оценивания эффективности (качества) работы и собирают портфолио результатов своей деятельности.

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

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

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

1.19. 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.

1.20. Назначенные работникам ЦТТД «НОВАпарк» стимулирующие выплаты прекращаются:

– в связи с истечением срока, на который они были назначены;

– в связи с их отменой.

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

– при ухудшении качества работы;

– при несвоевременном выполнении заданий;

– при нарушении трудовой дисциплины;

– при несвоевременном предоставлении листа самоанализа деятельности работника;

– при наличии случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника и оформляется приказом директора Центра.

1.22. Основанием для рассмотрения директором Центра вопроса о назначении премий и иных поощрительных выплат является служебная записка заведующего ЦТТД «НОВАпарк», заведующего ЦТТД «НОВАпарк» с указанием конкретного работника и конкретно выполненных им работ, за которые его необходимо премировать.

1.23. Основанием для назначения и отмены любых стимулирующих выплат работникам ЦТТД «НОВАпарк» является приказ директора Центра.

2. Стимулирующие выплаты работникам ЦТТД «НОВАпарк»

2.1. Стимулирующий фонд ЦТТД «НОВАпарк» составляет не более 50% от ФОТ ЦТТД «НОВАпарк» и распределяется следующим образом:

– на надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) директору Центра в размере не более 10% от стимулирующего ФОТ работников

ЦТТД «НОВАпарк» (по приказу Поволжского управления министерства образования и науки Самарской области);

– на стимулирующие выплаты административно-хозяйственному персоналу в размере не более 30% от стимулирующего фонда ЦТТД «НОВАпарк»;

– на стимулирующие выплаты педагогическим работникам в размере не более 60% от стимулирующего фонда ЦТТД «НОВАпарк».

2.2. Стимулирующие выплаты работникам ЦТТД «НОВАпарк» за эффективность труда производятся на основании ЦТТД «НОВАпарк», позволяющих оценить результативность и эффективность (качество) работы работников.

2.2.1. Стимулирующие выплаты работникам ЦТТД «НОВАпарк» 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 ЦТТД «НОВАпарк», устанавливаются приложением №1 к настоящему Положению.

2.2.3. Порядок назначения стимулирующих выплат работникам ЦТТД «НОВАпарк» 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 ЦТТД «НОВАпарк» за эффективность труда, на основании листов оценивания эффективности (качества) работы, 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 ЦТТД «НОВАпарк» за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность работы;

B – количество баллов конкретного работника ЦТТД «НОВАпарк», 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 Центра для каждой категории работников.

Стоимость одного балла для каждой категории работников ЦТТД «НОВАпарк» 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 должности.

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.

2.3.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам ЦТТД «НОВАпарк» устанавливается в следующих размерах:

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

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

2.3.4. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника ЦТТД «НОВАпарк» права на получение этой надбавки.

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

3.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам ЦТТД «НОВАпарк» 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. Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному персоналу за эффективность труда на основании критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность (качество) работы, назначаются 1 раз в год по результатам деятельности работников ЦТТД «НОВАпарк» за период с 01 января по 31 декабря.

3.3. Педагогические работники ЦТТД «НОВАпарк», 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 комиссию по оцениванию эффективности (качества) работы материалы самоанализа своей деятельности. Материалы самоанализа своей деятельности предоставляются педагогическими работниками ЦТТД «НОВАпарк» в виде портфолио по форме.

3.4. Работники административно-хозяйственного персонала, 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 комиссию по оценке эффективности (качества) работы материалы самоанализа своей деятельности.

3.5. Состав комиссии по оценке эффективности (качества) работы работников ЦТТД «НОВАпарк» определяется в соответствии с Положением о комиссии по оцениванию эффективности (качества) работы работников Центра. Персональный состав экспертной комиссии утверждается приказом директора Центра.

3.6. Комиссия проводит оценку эффективности труда педагогических работников ЦТТД «НОВАпарк» на основании критериев, позволяющих определить результативность и эффективность (качество) работы работников ЦТТД «НОВАпарк», представивших материалы самоанализа своей деятельности в виде портфолио, не позднее 15 января расчетного года, председатель комиссии по оцениванию эффективности (качества) работы представляет директору Центра протоколы заседаний с подтверждающими материалами самоанализа деятельности в виде портфолио.

3.7. Комиссия проводит оценку эффективности труда работников административно-хозяйственного персонала ЦТТД «НОВАпарк» на основании листов оценивания эффективности (качества) работы, позволяющих определить результативность и эффективность (качество) работы работников ЦТТД «НОВАпарк», представивших материалы самоанализа своей деятельности, не позднее 15 января расчетного года председатель комиссии представляет директору Центра протоколы заседаний с подтверждающими материалами.

3.8. Протокол заседания экспертной комиссии по оценке результативности и эффективности (качества) работы работников ЦТТД «НОВАпарк» 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.

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

3.10. Директор Центра на основании протокола экспертной комиссии один раз в год, до 20 января текущего года, издает приказ о назначении работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ЦТТД «НОВАпарк» стимулирующих выплат за эффективность труда на основании критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность (качество) труда работников.

3.11. В случае возникновения конфликтной ситуации по назначению стимулирующих выплат работник ЦТТД «НОВАпарк» 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. Изменения и дополнения в настоящее Положение могут вноситься в порядке, установленном для принятия настоящего Положения.

Приложение №1

к Положению о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения
«Центр технического творчества детей «НОВАпарк» 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 ЦТТД «НОВАпарк»
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	1 педагог – 1 балл (результат	Копии приказов		

	результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	суммируется, всего – не более 5 баллов)			
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	1 отчёт – 1 балл (результат суммируется,	Копии		

	информационными банками данных - своевременность и достоверность отчётов	всего – не более 5 баллов)	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.

Приложение № 2

к Положению о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения
«Центр технического творчества детей «НОВАпарк» 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 заведующего и педагога дополнительного образования ЦТТД «НОВАпарк»
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.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	70%-74% - 1 балл 75%-79% - 1,5 балла 80% и более – 2 балла	Справка		
1.2.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1 программа – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 6 баллов)	Копия титульного листа программы		
1.3.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации	10% - 20% - 1 балл более 20% - 2 балла	Справка и (или) скриншоты отзывов		

	образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)				
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)	<p>Территориальный, региональный уровень:</p> <p>до 10% - 1 балл 10-20% - 2 балла 20-30% - 3 балла свыше 30% - 4 балла</p> <p>Всероссийский, международный уровень:</p> <p>до 10% - 2 балла 10-20% - 3 балла 20-30% - 4 балла свыше 30% - 5 баллов</p> <p>(Баллы суммируются, всего – не более 9 баллов)</p>	Копии дипломов и (или) приказов		
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (в зависимости от уровня)	<p>Территориальный уровень:</p> <p>до 5% - 1 балл 5-10% - 2 балла 10-15% - 3 балла свыше 15% - 4 балла</p> <p>Региональный уровень:</p> <p>до 5% - 2 балл 5-10% - 3 балла 10-15% - 4 балла свыше 15% - 5 балла</p>	Копии дипломов, либо приказов		

		<p>Всероссийский, международный уровень: до 5% - 3 балл 5-10% - 4 балла 10-15% - 5 балла свыше 15% - 6 балла (Результат учитывается один раз по наивысшему уровню, баллы суммируются, всего – не более 15 баллов)</p>			
2.3.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)</p>	<p>Территориальный, региональный уровень: до 5% - 1 балл 5-10% - 2 балла свыше 10% - 3 балла Всероссийский, международный уровень: до 5% - 1 балл 5-10% - 2 балла свыше 10% - 3 балла (Результат учитывается один раз по наивысшему уровню, баллы суммируются, всего – не более 6 баллов)</p>	Копии документов		
2.4.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период</p>	<p>до 5% - 1 балл 5-10% - 2 балла свыше 10% - 3 балла</p>	Копии документов		
2.5.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы</p>	<p>до 5% - 1 балл 5-10% - 2 балла свыше 10% - 3 балла</p>	Копии документов		

	сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период				
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень - 1 балл Региональный уровень - 2 балла Российский, международный уровень - 3 балла (Результат учитывается один раз по наивысшему уровню, баллы суммируются, всего – не более 6 баллов)	Копии дипломов, либо приказов		
2.7.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень - 1 балл Региональный уровень - 2 балла Российский, международный уровень - 3 балла (Результат учитывается один раз по наивысшему уровню, баллы суммируются, всего – не более 6 баллов)	Копии дипломов, либо приказов		
2.8.	Наличие у воспитанников личных публикаций в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень - 1 балл Региональный уровень - 2 балла Российский, международный уровень - 3 балла (Результат учитывается один раз по наивысшему уровню, баллы суммируются, всего – не более 6 баллов)	Копии публикаций		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для	до 5% - 1 балл 5-10% - 2 балла	Копии документов		

	<p>которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования</p>	<p>свыше 10% - 3 балла</p>			
3.2.	<p>Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период</p>	<p>Территориальный уровень -1 балл Региональный уровень - 2 балла Российский, международный уровень - 3 балла (Результат учитывается один раз по наивысшему уровню, баллы суммируются, всего – не более 6 баллов)</p>	<p>Копии документов</p>		
3.3.	<p>Качественное ведение системы АСУ РСО производственном процессе</p>	<p>Да – 1 балл Нет – 0 баллов</p>	<p>Справка и (или) отчет из АСУ РСО</p>		
4.	<p>Результативность организационно-методической деятельности педагога</p>				
4.1.	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня)</p>	<p>Территориальный уровень -1 балл Региональный уровень - 2 балла Российский, международный уровень - 3 балла (Результат учитывается один раз по наивысшему уровню, баллы суммируются, всего – не более 6 баллов)</p>	<p>Копии сертификатов, либо приказов</p>		

4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года	Территориальный уровень -1 балл Региональный уровень - 2 балла Российский, международный уровень - 3 балла (Результат учитывается один раз по наивысшему уровню, баллы суммируются, всего – не более 6 баллов)	Копии приказов		
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1 проект – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 4 баллов)	Копии документов		
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень -1 балл Региональный уровень - 2 балла Российский, международный уровень - 3 балла (Результат учитывается один раз по наивысшему уровню, баллы суммируются, всего – не более 6 баллов)	Копии дипломов, либо приказов		
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень -1 балл Региональный уровень - 2 балла Российский, международный уровень - 3 балла (Результат учитывается один раз по наивысшему уровню, баллы суммируются, всего – не более 6 баллов)	Копии документов		
4.6.	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				
4.7.	Сопровождение педагогом инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень -1 балл Региональный уровень - 2 балла Российский, международный уровень - 3 балла (Результат учитывается один раз по наивысшему уровню, баллы суммируются, всего – не более 6 баллов)	Копии дипломов, либо приказов		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Да – 1 балл Нет – 0 баллов	Справка		
5.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Да – 1 балл Нет – 0 баллов	Справка		
		Максимальное количество баллов – 115 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 структурного подразделения «Центр технического творчества детей «НОВАпарк» 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 ЦТТД «НОВАпарк»
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	Копии приказов		

		(результат суммируется, всего – не более 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.

Приложение № 4

к Положению о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников структурного подразделения
«Центр технического творчества детей «НОВАпарк» 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 ЦТТД «НОВАпарк»

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.
