



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 № 1/1 от «18» января 2023 г.
Председатель Общего собрания работников
ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»

Е.Н. Евдокимова

«18» января 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора
ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»
№ 22-од от «19» января 2023 г.
Директор ГБУ ДПО
«Новокуйбышевский РЦ»



Т.А. Буренова

«19» января 2023 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 (за исключением СП ЦТТД «НОВАПАРК», 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 физическими 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:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- надбавка за выслугу лет;
- единовременные премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам со дня рождения работника (50 лет и далее каждые 5 лет);
- иные поощрительные выплаты.

1.7. К иным поощрительным выплатам относятся следующие виды:

- премия за эффективность работы;
- 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;
- премии за высокую результативность по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за наставничество молодых педагогов;
- премия за подготовку и проведение важных организационных мероприятий;
- премии в связи со знаменательными событиями страны, отрасли, Центра или конкретного сотрудника, в том числе:

- к календарным праздникам (международному женскому дню 8 Марта, Дню защитника Отечества, к празднованию Нового года;

- в связи с присвоением (получением) звания (награды) на муниципальном, региональном уровне (знак отличия «Почётный гражданин Самарской области», Благодарственное письмо Самарской Губернской Думы, Почётная грамота главы городского округа и др.).

1.8. Премии выплачиваются при наличии финансовых средств.

1.9. Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам Центра - надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- достижение критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) для каждой категории работников Центра;

- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.10. Стимулирование работников Центра осуществляется в суммовом выражении и по балльной системе с учетом утвержденных настоящим Положением критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) для каждой категории работников Центра. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

1.11. Расчет размеров надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) производится по результатам отчетного периода (с января по декабрь).

1.12. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников в части надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) рассматривается на заседании Экспертной группы по рассмотрению листов оценивания эффективности деятельности работников Центра.

1.13. Работники Центра самостоятельно один раз в год заполняют портфолио результатов своей деятельности за прошлый календарный год или за определенный период.

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

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

1.16. Размер надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), устанавливается один раз в год (в январе) приказом директора Центра и рассчитывается по формуле:

$A = B * V$, где:

A – размер периодической ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) конкретному работнику Центра, на основании критериев;

B – количество баллов конкретного работника Центра, определенное экспертной группой по рассмотрению листов оценивания эффективности (качества) 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.

1.17. Стимулирующие выплаты – надбавка за интенсивность и напряженность работы могут носить разовый или периодический характер, назначаются сроком на один месяц или на определенный период, но не более чем на 1 год.

1.18. Стимулирующие выплаты - премии или иные поощрительные выплаты носят разовый характер.

1.19. Условиями выплаты надбавки за выслугу лет является:

работа по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники сельского хозяйства", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Работники печатных средств массовой информации", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

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

- при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

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

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

1.22. Стимулирующие выплаты (надбавка за напряженность и интенсивность труда, премии и иные поощрительные выплаты) максимальными размерами не ограничиваются.

1.23. Стимулирующие выплаты могут быть изменены (увеличены или сокращены) или прекращены полностью в зависимости от изменения показателей и условий работы в порядке, установленном трудовым законодательством.

1.24. 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.

1.26. Основанием для назначения, изменения и прекращения любых стимулирующих выплат работникам Центра является приказ директора Центра.

2. Структура стимулирующего фонда оплаты труда Центра

2.1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников Центра, выполняющих государственное задание, включает в себя:

- Надбавка за результативность и качество работы – 30%;
- Надбавка за интенсивность и напряженность работы, премии, надбавка за выслугу лет, иные поощрительные выплаты -60%;
- надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) директору Центра в размере не более 10% от стимулирующего ФОТ работников Центра (по приказу Поволжского управления министерства образования и науки Самарской области); в части распределения надбавок за результативность и качество работы
- Стимулирующий фонд 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 включает в себя:
 - Надбавка за результативность и качество работы – 30%;
 - Надбавка за интенсивность и напряженность работы, премии, надбавка за выслугу лет, иные поощрительные выплаты -70%;
 - Стимулирующий фонд оплаты труда работников Центра за счет средств от приносящей доход деятельности установлено Положением о внебюджетном фонде Центра и составляет:
 - Надбавка за результативность и качество работы – 30%;
 - Надбавка за интенсивность и напряженность работы, премии, надбавка за выслугу лет, иные поощрительные выплаты -70%.

3. Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Центра надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда).

3.1. Работники Центра, претендующие на получение стимулирующих выплат на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, один раз в год не позднее 26 декабря текущего года обязаны предоставить директору Центра материалы самоанализа своей деятельности. Материалы самоанализа предоставляются педагогическими работниками Центра в виде портфолио. Другие категории работников заполняют листы оценивания эффективности (качества) работы.

3.2. Директор Центра представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников в экспертную группу Совета Центра по оценке результативности и качества работы (эффективность труда) работников Центра до 30 декабря текущего года.

3.3. Экспертная группа по оценке результативности и качества работы (эффективность труда) работников Центра состоит из членов Совета Центра. Персональный состав экспертной группы утверждается приказом директора Центра.

3.4. Экспертная группа Совета Центра проводит оценку эффективности труда работников Центра на основании критериев, позволяющих определить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Центра, представивших материалы самоанализа своей деятельности в виде портфолио, не позднее 15 января расчетного года. Председатель экспертной группы Совета Центра представляет директору Центра протоколы итогов заседания.

3.5. Протокол заседания экспертной группы Совета Центра по оценке результативности и качества работы (эффективность труда) работников Центра содержит:

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

3.6. Директор Центра на основании протокола экспертной группы Совета Центра до 20 января текущего года, издает приказ о назначении работникам Центра стимулирующих выплат за результативность и качество работы (эффективность труда) на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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

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» № 22-од от «19» января 2023 г.

**Лист оценивания эффективности (качества) работы методиста (старшего методиста) ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»
_____ за 2023 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 либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный	Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не	Копии сертификатов, либо приказов		

	период (в зависимости от уровня)	более 5 баллов)			
2.3.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) 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)	Методические продукты		
2.4.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта - победителей (лауреатов) 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 дипломов, либо приказов		
2.5.	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) 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 публикаций		
2.6.	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) 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 дипломов, либо приказов		
2.7.	Наличие у методиста грантов за отчетный 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 программе наставничества образовательной организации по модели	1 педагог – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии приказов		

	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, 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		
2.11.	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	Да – 1 балл Нет – 0 баллов	Копии документов		
2.15.	Использование АИС методистом в	Да – 1 балл	Копии		

	производственном процессе	Нет – 0 баллов	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 – 0,5 баллов (результат суммируется, всего – не более 2 баллов)	Копии документов		
		Максимальное количество баллов – 71 балл			

Лист оценивания эффективности (качества) работы педагога-психолога ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»
за 2023 год

(ФИО) _____

Всего баллов:

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Целевые показатели	Способ предъявлен ия результата	Кол-во набранн ых баллов /самооц енка/	Кол-во набран ных баллов /оценк а руково дителя отдела , С/П/	Кол-во набренных 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% - 0,5 балла 40%-59% - 1 балл 60% и более – 1,5 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 общего образования, завершение среднего общего образования).	Наличие персонифицированного информационного банка данных – 1 балл Наличие ежегодного аналитического отчета, рекомендаций – 1 балл	Копии документов			

	Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды					
1.3.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Муниципальный уровень – 0,5 балла, территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 1,5 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии приказов			
1.4.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень – 0,5 балла, региональный уровень – 1 балл; российский уровень – 2 балла; (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии дипломов, либо приказов			
1.5.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балла 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла	Справка			
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
2.1.	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 – 0,5 балла, региональный уровень – 1 балл; российский уровень – 1,5 балла; международный уровень – 2 балла	Копии публикаций			
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 – 0,5 балла 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 – 0,5 балла, региональный уровень – 1 балл; российский уровень – 1,5 балла; международный уровень – 2 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 – 0,5 балла, региональный уровень – 1 балл; российский уровень – 1,5 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 – 0,5 балла, региональный уровень – 1 балл; российский уровень – 1,5 балла; международный уровень – 2 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 иными ОО, (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень – 0,5 балла, региональный уровень – 1 балл; российский уровень – 1,5 балла; международный уровень – 2 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии сертификатов, либо приказов			
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	1 программа – 0,5 балла (результат суммируется, всего – не более 2,5 баллов)	Копия программы			
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	1 программа – 0,5 балла (результат суммируется, всего – не более 2,5 баллов)	Копия программы			
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:	1 программа – 0,5 балла (результат суммируется, всего – не более 2,5 балла)	Копия материала			

	учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие					
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 педагог – 0,5 балла (результат суммируется, всего – не более 2,5 балла)	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 2 баллов)	Копии документов			
		Максимальное количество баллов – 50 баллов				

Приложение

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» № 22-од от «19» января 2023 г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы учителя-логопеда, учителя-дефектолога ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»
(ФИО) _____ **за 2023 год**

						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 /оценка руководителя отдела, С/П/	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% - 0,5 балла 40%-59% - 1 балл 60% и более – 1,5 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	20%-39% - 0,5 балла 40%-59% - 1 балл 60% и более – 1,5 балла	Справка			

	периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» 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 – 0,5 балла, региональный уровень – 1 балл; российский уровень – 1,5 балла; международный уровень – 2 балла (результат суммируется, всего – не более 4 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% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 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% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла свыше 85% - 2 балла	Справка			
1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие	55-60% - 0,5 балла 61-75% - 1 балл 76-85% - 1,5 балла	Справка			

	способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	свыше 85% - 2 балла				
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 общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Да – 0,5 балла Нет – 0 баллов	Скан-копия			
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 – 0,5 балла 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 – 0,5 балла, региональный уровень – 1 балл; российский уровень – 1,5 балла; международный уровень – 2 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии дипломов или приказов			
3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы	36 часов – 0,5 балла (результат суммируется, всего – не более 2 баллов)	Копии документов			

	образования сверх нормативно установленного количества часов					
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень – 0,5 балла, региональный уровень – 1 балла; российский уровень – 1,5 балла; международный уровень – 2 баллов (результат суммируется, всего – не более 4 баллов)	Копии приказов			
3.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Территориальный уровень – 0,5 балла, региональный уровень – 1 балла; российский уровень – 1,5 балла; международный уровень – 2 баллов (результат суммируется, всего – не более 4 баллов)	Копии сертификатов, либо приказов			
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 – 0,5 балла, региональный уровень – 1 балла; российский уровень – 1,5 балла; международный уровень – 2 баллов (результат суммируется, всего – не более 4 баллов)	Копии сертификатов, либо приказов			
3.6.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной	создание – 0,5 балла создание и реализация – 1 балл создание и реализация	Копии документов			

	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	прошедшей экспертизу на уровне округа – 1,5 балла создание и реализация прошедшей экспертизу на уровне региона – 2 балла				
3.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1 педагог – 0,5 балла (результат суммируется, всего – не более 2,5 баллов)	Копии приказов			
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	Территориальный уровень – 0,5 балла, региональный уровень – 1 балл; российский уровень – 1,5 балла; международный уровень – 2 балла (результат суммируется, но не более 2,5 баллов)	Копии публикаций			

	сборниках)					
		Максимальное количество баллов – 41 балл				

Лист оценивания эффективности (качества) работы работника (рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, гардеробщика, дворника, водителя, сторожа, уборщика служебных помещений, кухонного работника) ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»

(ФИО) _____ за 2023 год

						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 /оценка руководителя отдела, С/П/	Кол-во набранных баллов /итоговая оценка ЭГ/
1.	Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса					
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	Нет – 1 балл Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде			
2.	Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги					
2.1.	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений в режиме двух смен.	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Отсутствие жалоб в письменном виде			
2.2.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде			
3.	Личные позитивные результаты деятельности					
3.1.	Отсутствие травматизма во время производственного процесса	Отсутствие – 5 баллов, Наличие – 0 баллов				

		Максимальное количество баллов – 10 баллов				
--	--	---	--	--	--	--

Приложение
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» № 22-од от «19» января 2023 г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы механика ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»
за 2023 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 /оценка руководителя отдела, С/П/	Кол-во набранных баллов /итоговая оценка ЭГ/
1.	Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса					
1.1.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Отсутствие жалоб в письменном виде			
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	Нет – 1 балл Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде			
2.	Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги					
2.1.	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений в режиме двух смен.	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Отсутствие жалоб в письменном виде			
2.2.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде			
3.	Личные позитивные результаты деятельности					

3.1.	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			
		Максимальное количество баллов – 12 баллов				

Приложение
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» № 22-од от «19» января 2023 г.

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

_____ за 2023 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.	Эффективность организационно-методической деятельности				
1.1.	Разработка работниками Учреждения и внедрение учреждениями системы дополнительного профессионального образования области авторских образовательных программ повышения квалификации, стажировки, переподготовки и др., утверждённых экспертным советом (Координационным советом) регионального уровня	1-3 программы – 2 балла; 4-5 программ – 4 балла; 6 программ и более – 6 баллов	Копии программ		
1.2.	Разработка работниками Учреждения и использование образовательными организациями региона учебно-методических комплектов (УМК), обеспечивающих реализацию авторских образовательных программ, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ внеурочной деятельности, предпрофильной подготовки и т.д.	УМК – 0,5 балла, но не более – 5 баллов	Копии УМК		

1.3.	Внедрение и сопровождение методических подходов и/или технологических решений, направленных на решение задач в рамках национального проекта «Образование» в образовательных организациях	на уровне образовательной организации – 3 балла; на уровне округа – 4 балла; на уровне региона и выше – 5 баллов (но не более 5 баллов)			
1.4.	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий регионального, федерального уровня и выше	на региональном уровне -1 балл; на федеральном уровне и выше – 3 балла	Справка		
1.5.	Наличие у педагогического (научного) коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, учреждённых федеральными органами исполнительной власти, региональными органами исполнительной власти и созданными ими организациями, Общероссийским профсоюзом образования	на региональном уровне – 3 балла; на российском уровне – 4 балла	Справка		
1.6.	Наличие индивидуальных и/или коллективных грантов у Учреждения	на муниципальном и региональном уровне – 3 балла; на российском уровне – 4 балла	Справка		
2.	Эффективность управленческой деятельности				
2.1.	Участие руководителя/педагогических работников Учреждения в качестве спикера/модератора на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, а также в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп	участие руководителя: на региональном уровне – 1 балл; на федеральном уровне и выше – 2 балла участие педагогов: на региональном уровне – 1 балл; на федеральном уровне и выше – 2 балла	Копия приказа		

3.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
3.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников Учреждения (включая совместителей) первой и высшей квалификационных категорий	наличие – 1 балл	Справка		
3.2.	Доля педагогических работников Учреждения, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа	0,25 балла – за каждого работника свыше 33% от общего числа работников, но не более 2 баллов	Справка		
3.3.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности Учреждения выше средних значений по региону	наличие – 1 балл	Справка		
4.	Вариативная часть				
4.1.	Эффективность организационно-методической деятельности				
4.1.1.	Снижение количества образовательных организаций округа с низкими образовательными результатами оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях (за исключением результатов ГИА)	снижение на 25% по сравнению с прошлым годом - 3 балла; снижение на 50% по сравнению с прошлым годом - 6 баллов; снижение на 75% по сравнению с прошлым годом или отсутствие - 9 баллов	Справка		
4.1.2.	Снижение количества образовательных организаций округа, находящихся в «красной зоне» регионального рейтинга	снижение на 25% по сравнению с прошлым годом - 3 балла; снижение на 50% по сравнению с прошлым годом - 6 баллов; снижение на 75% по сравнению с прошлым годом или отсутствие - 9 баллов	Справка		
4.1.3.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рамках	без нарушений – 4 балла	Справка		

	компетенции Ресурсного центра				
4.1.4.	100% общеобразовательных организаций округа используют модуль МСОКО по предметам, выносимым на ГИА	по 1 баллу за каждый предмет, но не более 10 баллов	Справка		
4.1.5.	Увеличение доли учащихся, которые продемонстрировали в ходе регионального мониторинга прирост 4 уровня степени сформированности функциональной грамотности	от 1% до 10% - 5 баллов; более 10% или достижение целевого ориентира – 10 баллов	Справка		
4.1.6.	Доля педагогических работников образовательных организаций округа, прошедших курсы повышения квалификации, преподавателями которых являются работники Учреждения от общего числа педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации	от 30% и выше – 2 балла; от 10% до 29% - 1 балл	Справка		
4.1.7.	Результаты участия молодых педагогов образовательных организаций округа в конкурсах профессионального мастерства, учреждённых федеральными органами исполнительной власти, региональными органами исполнительной власти и созданными ими организациями, Общероссийским профсоюзом образования, в отношении которых осуществлялось методическое сопровождение работниками Учреждения	участие на региональном уровне и выше – 2 балла; наличие победителей и призёров на региональном уровне и выше – 3 балла	Справка		
4.1.8.	Результативность участия педагогических работников округа в конкурсах профессионального мастерства, учреждённых федеральными органами исполнительной власти, региональными органами	участие на региональном уровне и выше – 2 балла; наличие победителей и призёров на региональном уровне и выше – 3 балла	Справка		

	исполнительной власти и созданными ими организациями, Общероссийским профсоюзом образования, в отношении которых осуществлялось методическое сопровождение работниками Учреждения				
4.1.9.	Наличие научно-педагогических работников, имеющих учёные степени по профилю деятельности	наличие – 1 балл	Справка		
4.1.10.	Достижения результатов деятельности Учреждения в статусе инновационной площадки (при наличии отчёта о результатах деятельности)	на региональном уровне – 3 балла; на федеральном уровне – 4 балла	Справка		
4.1.11.	Увеличение численности учащихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования округа, ставших победителями и/или призёрами на региональном этапе ВСОШ	по сравнению с аналогичным периодом прошлого года не менее чем на 1 победителя и/или призёра – 1 балл	Справка		
4.1.12.	Наличие победителей и/или призёров на заключительном этапе ВСОШ	наличие – 2 балла	Справка		
4.1.13.	Численность учащихся общеобразовательных организаций округа, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию, в общей численности учащихся общеобразовательных организаций округа (по итогам календарного года)	на уровне целевого показателя округа – 1 балл	Справка		
4.1.14.	Число детей округа, получивших рекомендации по построению	на уровне целевого показателя округа – 1 балл	Справка		

	индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»"				
4.1.15.	Численность учащихся общеобразовательных организаций округа, прошедших обучение и/или прошедших обучение в мероприятиях детских технопарков «Кванториум», в общей численности учащихся общеобразовательных организаций округа (по итогам календарного года)	на уровне целевого показателя округа – 1 балл	Справка		
4.1.16.	Доля образовательных организаций, реализующих программы общего образования, дополнительного образования для детей, осуществляющих образовательную деятельность с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе образовательных организаций)	на уровне целевого показателя округа – 1 балл	Справка		
4.1.17.	Доля обучающихся по программам общего образования и среднего профессионального образования, использующих федеральную информационно-сервисную платформу цифровой образовательной среды для «горизонтального» обучения и неформального образования в общем числе обучающихся по указанным программам	на уровне целевого показателя округа – 1 балл	Справка		
4.1.18.	Доля обучающихся по программам	на уровне целевого показателя	Справка		

	общего образования/ дополнительного образования для детей и среднего профессионального образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся по указанным программам	округа – 1 балл			
4.1.19.	Доля педагогических работников общего образования, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» (Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации), в общем числе педагогических работников общего образования округа	на уровне целевого показателя округа – 1 балл	Справка		
		Максимальное количество баллов – 65 баллов			

Приложение
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» № 22-од от «19» января 2023 г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по АХЧ ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»
за 2023 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.	Эффективная организация использования финансовых активов				
1.1.	Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации.	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Копии договоров		
2.	Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса				
2.1.	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по ведению электронных мониторинговых исследований и соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (АСУ РСО и др.).	Нет – 0 баллов Да – 1 балл	Отсутствие жалоб в письменном виде		
2.2.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Отсутствие жалоб в письменном виде		
2.3.	Отсутствие обоснованных жалоб со	Нет – 1 балл	Отсутствие жалоб в		

	стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	Да – 0 баллов	письменном виде		
3.	Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги				
3.1.	Отсутствие обоснованных предписаний Роспотребнадзора РФ по санитарно-техническому состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации.	Нет – до 4 баллов Да – 0 баллов	Справка		
3.2.	Отсутствие обоснованных предписаний МЧС РФ по противопожарному состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации.	Нет – до 4 баллов Да – 0 баллов	Справка		
3.3.	Высокое качество выполненных ремонтных работ в образовательной организации (по итогам отчетного периода согласно заключению комиссии ОО): до 25% от запланированных работ; 26-50% от запланированных работ; 51-75% от запланированных работ; 76-90% от запланированных работ; 91-100% от запланированных работ.	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов	Заключение комиссии		
3.4.	Качественное обеспечение пропускного режима/утреннего фильтра.	Да – 3 балла Нет – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде		
3.5.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде		
4.	Повышение эффективности обеспечения безопасности участников образовательных отношений				
4.1.	Реализация в срок 100% мероприятий,	Да – 5 баллов	Отсутствие жалоб в		

	предусмотренных дорожной картой по приведению зданий/сооружений образовательной организации в состояния, предусмотренные требованиями к антитеррористической защищенности объектов образования (постановление Правительства РФ №1006 от 02.08.2019).	Нет – 0 баллов	письменном виде		
4.2.	Качественная и периодическая отработка моделей действия всех участников образовательных отношений при ЧС различного характера (согласно заключению комиссии ОО).	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов	Заключение комиссии		
4.3.	Качественное сопровождение обслуживания автоматической пожарной сигнализации (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).	Да – 4 балла Нет – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде		
4.4.	Качественное сопровождение обслуживания кнопки экстренного вызова полиции и брелоков к ней (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).	Да – 3 балла Нет – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде		
4.5.	Качественное сопровождение обслуживания системы видеонаблюдения (при условии отсутствия перерывов в сохраненной видеозаписи в течение не менее одного месяца).	Да – 2 балла Нет – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде		
4.6.	Качественное сопровождение обслуживания системы контроля и управления доступом в образовательную организацию (при	Да – 4 балла Нет – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде		

	условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7) пропуска в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей с использованием технических возможностей СКУД).				
4.7.	Качественное сопровождение обслуживания стационарных и/или ручных металлодетекторов, оборудованных на входе в образовательную организацию (при условии обеспечения ежедневного бесперебойного (24/7) пропуска в ОО всех 100% участников образовательных отношений и посетителей через стационарные металлодетекторы и/или с использованием ручных металлодетекторов).	Да – 4 балла Нет – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде		
4.8.	Обеспечение бесперебойного функционирования (24/7) автоматического определителя номера на 100% телефонных аппаратах ОО.	Да – 4 балла Нет – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде		
5.	Личные позитивные результаты деятельности				
5.1	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		
5.2.	Результативность участия специалиста в разработке и реализации/ сопровождении социально-значимых проектов	Муниципальный уровень – 1 балл, территориальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла; российский уровень – 4 балла;	Копии благодарственных писем		

	(помощь ветеранам, инвалидам, детям с ОВЗ, благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды, энергосбережение, гражданско-патриотическое воспитание и т.п.)	международный уровень – 5 баллов (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)			
		Максимальное количество баллов – 65 баллов			

Приложение
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» № 22-од от «19» января 2023 г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы заведующего хозяйством ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»
за 2023 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 /оценка руководителя отдела, С/П/	Кол-во набранных баллов /итоговая оценка ЭГ/
1.		Эффективная организация использования финансовых активов				
1.1.	Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации.	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Копии договоров			
1.2.	Обеспечение заблаговременной поверки приборов учета электроэнергии, холодного и горячего водоснабжения, бытового газа.	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Копии актов поверки			
2.		Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса				
2.1.	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по ведению электронных мониторинговых исследований и соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (АСУ	Нет – 0 баллов Да – 1 балл	Отсутствие жалоб в письменном виде			

	РСО и др.).					
2.2.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Отсутствие жалоб в письменном виде			
2.3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	Нет – 1 балл Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде			
3.	Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги					
3.1.	Отсутствие обоснованных предписаний Роспотребнадзора РФ по санитарно-техническому состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации.	Нет – до 4 баллов Да – 0 баллов	Справка			
3.2.	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений в режиме двух смен.	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Отсутствие жалоб в письменном виде			
3.3.	Высокое качество выполненных ремонтных работ в образовательной организации (по итогам отчетного периода согласно заключению комиссии ОО): до 25% от запланированных работ; 26-50% от запланированных работ; 51-75% от запланированных работ;	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов	Заключение комиссии			

	76-90% от запланированных работ; 91-100% от запланированных работ.					
3.4.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде			
4.	Личные позитивные результаты деятельности					
4.1.	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			
4.2.	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			
		Максимальное количество баллов – 31 балл				

Приложение
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» № 22-од от «19» января 2023 г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по финансово-экономическим вопросам ГБУ ДПО
«Новокуйбышевский РЦ»

_____ за 2023 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.	Эффективная организация использования финансовых активов				
1.1.	Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации.	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Копии договоров		
1.2.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов	Справка		
1.3.	Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии в сравнении с предыдущим периодом	Уменьшилось – 1 балл Отсутствуют – 2 балла	Справка		
1.4.	Повышение (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) эффективности расходования средств образовательной организации (при наличии подтверждающих экономических расчетов).	Нет – 0 баллов Да – 3 балла	Справка		
2.	Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса				
2.1.	Качественное взаимодействие с	Нет – 0 баллов	Отсутствие жалоб в		

	участниками образовательных отношений по ведению электронных мониторинговых исследований и соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (busgov и др.).	Да – 1 балл	письменном виде		
2.2.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Отсутствие жалоб в письменном виде		
2.3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	Нет – 1 балл Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде		
3.	Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги				
3.1.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде		
4.	Личные позитивные результаты деятельности				
4.1.	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		
4.2.	Результативность участия специалиста в разработке и реализации/ сопровождении социально-значимых проектов (в т.ч. финансового обеспечения)	Муниципальный уровень – 1 балл, территориальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла; российский уровень – 4 балла; международный уровень – 5 баллов (результат суммируется, всего – не	Копии благодарственных писем		

		более 5 баллов)			
		Максимальное количество баллов –25 баллов			

Приложение
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» № 22-од от «19» января 2023 г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы руководителя отдела организации труда и финансового планирования ГБУ ДПО
«Новокуйбышевский РЦ»

за 2023 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 /оценка руководителя отдела, С/П/	Кол-во набранных баллов /итоговая оценка ЭГ/
1.	Эффективная организация использования финансовых активов					
1.1.	Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации.	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Копии договоров			
1.2.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов	Справка			
1.3.	Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии в сравнении с предыдущим периодом	Уменьшилось – 1 балл Отсутствуют – 2 балла	Справка			
1.4.	Повышение (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) эффективности расходования средств образовательной организации	Нет – 0 баллов Да – 3 балла	Справка			

	(при наличии подтверждающих экономических расчетов).					
2.	Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса					
2.1.	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по ведению электронных мониторинговых исследований и соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (busgov и др.).	Нет – 0 баллов Да – 1 балл	Отсутствие жалоб в письменном виде			
2.2.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Отсутствие жалоб в письменном виде			
2.3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	Нет – 1 балл Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде			
3.	Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги					
3.1.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде			
4.	Личные позитивные результаты деятельности					
4.1.	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	Копии дипломов, либо приказов			

		5 баллов)				
4.2.	Результативность участия специалиста в разработке и реализации/ сопровождении социально-значимых проектов (в т.ч. финансового обеспечения)	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			
		Максимальное количество баллов – 25 баллов				

Приложение
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» № 22-од от «19» января 2023 г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы ведущего бухгалтера (бухгалтера-ревизора, ведущего бухгалтера-ревизора,
ведущего экономиста, экономиста, калькулятор) ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»
 _____ за 2023 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 /оценка руководителя отдела, С/П/	Кол-во набранных баллов /итоговая оценка ЭГ/
1.	Эффективная организация использования финансовых активов					
1.1.	Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии в сравнении с предыдущим периодом	Уменьшилось – 1 балл Отсутствуют – 2 балла	Справка			
1.2.	Повышение (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) эффективности расходования средств образовательной организации (при наличии подтверждающих экономических расчетов).	Нет – 0 баллов Да – 3 балла	Справка			
2.	Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса					
2.1.	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по ведению электронных мониторинговых исследований и соблюдение сроков и порядка размещения и	Нет – 0 баллов Да – 1 балл	Отсутствие жалоб в письменном виде			

	представления информации на сайтах в сети Интернет (busgov и др.).					
2.2.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Отсутствие жалоб в письменном виде			
2.3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	Нет – 1 балл Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде			
3.	Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги					
3.1.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде			
4.	Личные позитивные результаты деятельности					
4.1.	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			
4.2.	Результативность участия специалиста в разработке и реализации/ сопровождении социально-значимых проектов (помощь ветеранам, инвалидам, детям с ОВЗ, благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды,	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 благодарственных писем			

	энергосбережение, гражданско-патриотическое воспитание и т.п.)	5 баллов)				
		Максимальное количество баллов – 21 балл				

Приложение
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» № 22-од от «19» января 2023 г.

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

_____ за 2023 год

(ФИО)

баллов:

Всего

№ 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.	Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса				
1.1.	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по ведению электронных мониторинговых исследований и соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (АСУ РСО и др.).	Нет – 0 баллов Да – 1 балл	Отсутствие жалоб в письменном виде		
1.2.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Отсутствие жалоб в письменном виде		
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	Нет – 1 балл Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде		
2.	Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги				

2.1.	Количество замечаний по результатам проверок работы кадровой службы в сравнении с предыдущим периодом	Уменьшилось – 1 балл Отсутствуют – 2 балла	Справка		
2.2.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде		
4.	Личные позитивные результаты деятельности				
4.1.	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		
4.2.	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		
		Максимальное количество баллов – 18 баллов			

Приложение
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» № 22-од от «19» января 2023 г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы ведущего специалиста по охране труда ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»
за 2023 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.	Эффективная организация использования финансовых активов				
1.1.	Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и обучение по охране труда из Фонда социального страхования.	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Копии счетов		
2.	Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса				
2.1.	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по ведению электронных мониторинговых исследований и соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (АСУ РСО и др.).	Нет – 0 баллов Да – 1 балл	Отсутствие жалоб в письменном виде		
2.2.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Отсутствие жалоб в письменном виде		
2.3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных	Нет – 1 балл Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде		

	отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.				
3.	Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги				
3.1.	Отсутствие обоснованных предписаний МЧС РФ по противопожарному состоянию помещений (прилегающей территории) образовательной организации.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов	Справка		
3.2.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	Нет – 1 балл Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде		
4.	Повышение эффективности обеспечения образовательных отношений				
4.1.	Качественное сопровождение обслуживания автоматической пожарной сигнализации (при условии отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).	Да – 2 балла Нет – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде		
5.	Личные позитивные результаты деятельности				
5.1	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		
5.2.	Отсутствие травматизма среди работников учреждения	Отсутствие – 5 баллов Наличие – 0 баллов			
		Максимальное количество баллов – 21 балл			

Приложение
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» № 22-од от «19» января 2023 г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы инженера-электроника (специалиста по защите информации, инженера, ведущего инженера, специалиста по связям с общественностью, секретаря -машинистки) ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»

_____ за 2023 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 /оценка руководителя отдела, С/П/	Кол-во набранных баллов /итоговая оценка ЭГ/
1.	Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса					
1.1.	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по ведению электронных мониторинговых исследований и соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (АСУ РСО и др.).	Нет – 0 баллов Да – 1 балл	Отсутствие жалоб в письменном виде			
1.2.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Отсутствие жалоб в письменном виде			
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих	Нет – 1 балл Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде			

	функциональных обязанностей.					
2.	Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги					
2.1.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде			
4.	Личные позитивные результаты деятельности					
4.1.	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			
4.2.	Отсутствие травматизма во время производственного процесса	Отсутствие – 5 баллов, Наличие – 0 баллов				
		Максимальное количество баллов – 16 баллов				

Приложение
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» № 22-од от «19» января 2023 г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы контрактного управляющего (юрисконсульта, старшего специалиста по закупкам, специалиста по закупкам) ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»
 _____ за 2023 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.	Эффективная организация использования финансовых активов				
1.1.	Заключение до 31.12 на новый финансовый год 100% контрактов/договоров, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательной организации.	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Копии договоров		
2.	Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса				
2.1.	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по ведению электронных мониторинговых исследований и соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (АСУ РСО и др.).	Нет – 0 баллов Да – 1 балл	Отсутствие жалоб в письменном виде		
2.2.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Отсутствие жалоб в письменном виде		

2.3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	Нет – 1 балл Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде		
3.	Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги				
3.1.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде		
4.	Личные позитивные результаты деятельности				
4.1.	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		
4.2.	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		
		Максимальное количество баллов – 18 баллов			

Приложение
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» № 22-од от «19» января 2023 г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы руководителя структурного подразделения Столовая (заведующего производством, повара) ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»
 _____ за 2023 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 /оценка руководителя отдела, С/П/	Кол-во набранных баллов /итоговая оценка ЭГ/
1.	Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса					
1.1.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Отсутствие жалоб в письменном виде			
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде			
2.	Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги					
2.1.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде			
3.	Личные позитивные результаты деятельности					
3.1	Наличие личных достижений специалиста – наград по основным направлениям деятельности	Муниципальный уровень – 1 балл, территориальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3	Копии дипломов, либо приказов			

		балла; российский уровень – 4 балла; (результат суммируется, всего – не более 4 баллов)				
3.2.	Отсутствие травматизма во время производственного процесса	Отсутствие – 5 баллов, Наличие – 0 баллов				
		Максимальное количество баллов – 15 баллов				

Приложение

**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» № 22-од от «19» января 2023 г.**

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

_____ за 2023 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 /оценка руководителя отдела, С/П/	Кол-во набранных баллов /итоговая оценка ЭГ/
1.	Эффективная организация использования финансовых активов					
1.1.	Количество замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии в сравнении с предыдущим периодом	Уменьшилось – 1 балл Отсутствуют – 2 балла	Справка			
2.	Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса					
2.1.	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по ведению электронных мониторинговых исследований и соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет (АСУ РСО и др.).	Нет – 0 баллов Да – 1 балл	Отсутствие жалоб в письменном виде			
2.2.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Отсутствие жалоб в письменном виде			

	документации).					
2.3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на некачественное исполнение своих функциональных обязанностей.	Нет – 1 балл Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде			
3.	Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги					
3.1.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов				
4.	Личные позитивные результаты деятельности					
4.1.	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			
4.2.	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			
		Максимальное				

		количество баллов –18 баллов				
--	--	---------------------------------	--	--	--	--

Приложение
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» № 22-од от «19» января 2023 г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы руководителя отдела (структурного подразделения) ГБУ ДПО
«Новокуйбышевский РЦ»

ФИО _____ за 2023 год

Всего баллов:

№ п/п	Критерий оценивания	Значение по критерию	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов /самооценка/	Кол-во набранных баллов /оценка рук-ля отдела/	Кол-во набранных х баллов /итоговая оценка ЭГ/
1	2	3	4	5	6	7
1.	Эффективность организационно-методической деятельности					
1.1.	Разработка работниками структурного подразделения и внедрение учреждениями системы дополнительного профессионального образования области авторских образовательных программ повышения квалификации, стажировки, переподготовки и др., утверждённых экспертным советом (Координационным советом) регионального уровня	1-3 программы – 2 балла; 4-5 программ – 4 балла; 6 программ и более – 6 баллов	Копии программ			
1.2.	Разработка работниками структурного подразделения и использование образовательными организациями региона учебно-методических комплектов (УМК), обеспечивающих реализацию авторских образовательных программ, рабочих	УМК – 0,5 балла, но не более – 5 баллов	Копии УМК			

	программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ внеурочной деятельности, предпрофильной подготовки и т.д.					
1.3.	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий регионального, федерального уровня и выше	на региональном уровне - 1 балл; на федеральном уровне и выше – 3 балла	Справка			
1.4.	Работа в составе экспертных (проектных, рабочих) групп за рамками функциональных обязанностей	Муниципальный уровень – 1 балл; территориальный уровень – 2 балла; региональный уровень и выше – 3 балла	Справка			
1.5.	Наличие публикаций от отдела в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам деятельности, соответствующей сфере деятельности учреждения	Территориальный уровень – 1 балл; региональный уровень – 2 балла; всероссийский уровень и выше – 3 балла				
2.	Эффективность управленческой деятельности					
2.1.	Участие руководителя в качестве спикера/модератора на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, а также в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп	участие руководителя: на региональном уровне – 1 балл; на федеральном уровне и выше – 2 балла	Копия приказа			
2.2.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины (оперативность, своевременность, системность и качество ведения документации).	Нет – 0 баллов Да – 1 балл	Отсутствие жалоб в письменном виде			
2.3	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб по качеству и срокам выполнения работ отделом в рамках функциональных обязанностей	Нет – 1 балл Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде			
3.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
3.1.	Наличие не менее чем у 50%	наличие – 1 балл	Справка			

	педагогических работников отдела(включая совместителей) первой и высшей квалификационных категорий					
3.2.	Повышение квалификации, переподготовка по направлению деятельности, соответствующей сфере деятельности учреждения у 33% сотрудников отдела	До 36 часов – 1 балл, до 72 часов – 2 балла, свыше 72 часов – 3 балла	Справка			
4.	Вариативная часть					
4.1.	Эффективность организационно-методической деятельности					
4.1.1.	Результативность участия педагогических работников округа в конкурсах профессионального мастерства, учреждённых федеральными органами исполнительной власти, региональными органами исполнительной власти и созданными ими организациями, Общероссийским профсоюзом образования, в отношении которых осуществлялось методическое сопровождение работниками Учреждения	участие на региональном уровне и выше – 2 балла; наличие победителей и призёров на региональном уровне и выше – 3 балла	Справка			
4.1.2.	Наличие научно-педагогических работников, имеющих учёные степени по профилю деятельности	наличие – 1 балл	Справка			
4.1.3	Результативность участия работников отдела в разработке и реализации/сопровождении социально-значимых проектов (помощь ветеранам, инвалидам, детям с ОВЗ, благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды, энергосбережение,	Благодарственные письма: Муниципальный уровень – 1 балл; территориальный уровень – 2 балла; региональный уровень и выше – 3 балла	Справка			

	гражданско-патриотическое воспитание и т.п.)					
4.1.4	Достижение ключевых показателей эффективности деятельности Поволжского управления	Достижение плановых показателей эффективности – 1 балл по каждому показателю (но не более 5 баллов)	Справка			
4.1.5	Результативность участия работников отдела в реализации Национальных проектов «Образование»	Достижение планового показателя: 100% – 1 балл (суммируются показатели, но не более 5 баллов)	Справка			
		Максимальное количество баллов – 45 баллов				