



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 от «17» января 2025г.
Председатель Общего собрания работников
ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»

Е.Н. Евдокимова

«17» января 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора
ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»
№ 14-од от «17» января 2025 г.
Директор ГБУ ДПО
«Новокуйбышевский РЦ»



Т.А. Буренова

«17» января 2025 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;
- Постановлениями Правительства Самарской области;
- Приказами министерства образования 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».

ЦТТД «НОВАпарк» - структурное подразделение Центра, реализующее дополнительных образовательных общеразвивающих программ.

1.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ЦТТД «НОВАпарк», вступивших в трудовые отношения с Центром, 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.

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

1.3. 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.

1.4. Виды стимулирующих выплат работникам ЦТТД «НОВАпарк»:

- Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) ;
- Надбавка за интенсивность и напряженность работы
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премия по итогам работы (месяц, квартал, год)
- ежемесячная надбавка за выслугу лет.

1.5. Премии выплачиваются при наличии финансовых средств.

1.6. Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам ЦТТД «НОВАпарк» надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) 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;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.7. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) 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. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников ЦТТД «НОВАпарк», устанавливаются приложением №1 к настоящему Положению.

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

1.9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников в части распределения надбавок за результативность и качество работы рассматривается на заседании экспертной группы по оцениванию эффективности труда работников Центра.

1.10. Работники ЦТТД «НОВАпарк» самостоятельно, один раз в год за определенный отчетный период (с января по декабрь), заполняют листы оценивания эффективности (качества)

работы, а педагогические работники предоставляют портфолио результатов своей деятельности.

1.11. Стимулирующие выплаты работникам ЦТТД «НОВАпарк» - надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются один раз в год и выплачиваются ежемесячно.

1.12. Порядок назначения стимулирующих выплат работникам ЦТТД «НОВАпарк»- надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются разделом 3 настоящего Положения.

1.13. Размер стимулирующей выплаты работнику ЦТТД «НОВАпарк» надбавки за результативность и качество 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 результативность и качество работы;

B – количество баллов конкретного работника ЦТТД «НОВАпарк», определенное экспертной группой по оценке результативности и эффективности работы;

V – стоимость одного балла.

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

1.15. 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.

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

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

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

1.19. Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы могут носить разовый или периодический характер, назначаются сроком на один месяц или на определенный период.

1.20. Премии или иные поощрительные выплаты носят разовый характер. Стимулирующие выплаты (надбавка за интенсивность и напряженность работы, премии и иные поощрительные выплаты) максимальными размерами не ограничиваются.

1.21. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам 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.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

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

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

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

2. Структура стимулирующего фонда

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

- 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); в части распределения надбавок за результативность и качество работы
 - надбавки за результативность и качество работы 80% от стимулирующего фонда;
 - надбавка за интенсивность и напряженность работы, премии, надбавка за выслугу лет, иные поощрительные выплаты -10%.

3. Порядок назначения стимулирующих выплат работникам ЦТТД «НОВАпарк» за результативность и качество работы

3.1. Работники ЦТТД «НОВАпарк», 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 ЦТТД «НОВАпарк» в виде портфолио. Другие категории работников заполняют листы оценивания эффективности (качества) работы.

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

3.3. Экспертная группа по оценке результативности и качества работы (эффективность труда) работников ЦТТД «НОВАпарк» состоит из сотрудников Центра. Персональный состав экспертной группы утверждается приказом директора Центра.

3.4. Экспертная группа Совета Центра проводит оценку эффективности труда работников ЦТТД «НОВАпарк» на основании критериев, позволяющих определить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ЦТТД «НОВАпарк», 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 ЦТТД «НОВАпарк» 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 ЦТТД «НОВАпарк» 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 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.

Лист оценивания эффективности (качества) работы методиста ЦТТД «НОВАпарк»
 _____ за 2025 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 период (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии сертификатов, либо приказов		

2.3.	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 педагог-педагог	1 педагог – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии приказов		

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 дополнительного образования ЦТТД
«НОВАпарк» _____ за 2025 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.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	10% - 20% - 1 балл более 20% - 2 балла	Справка и (или) скриншоты отзывов		
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)	Территориальный, региональный уровень: до 10% - 1 балл 10-20% - 2 балла 20-30% - 3 балла свыше 30% - 4 балла Всероссийский, международный уровень: до 10% - 2 балла 10-20% - 3 балла 20-30% - 4 балла	Копии дипломов и (или) приказов		

		свыше 30% - 5 баллов (Баллы суммируются, всего – не более 9 баллов) Дополнительно суммируется доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях, включенных в Перечни, утвержденные министерством образования Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации: до 5% обучающихся: региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 2 балла свыше 5% обучающихся: региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 3 балла			
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)	Территориальный уровень: до 5% - 1 балл 5-10% - 2 балла 10-15% - 3 балла свыше 15% - 4 балла Региональный уровень: до 5% - 2 балл 5-10% - 3 балла 10-15% - 4 балла свыше 15% - 5 балла 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) Дополнительно суммируется доля	Копии дипломов и (или) приказов		

		обучающихся – победителей и призеров мероприятий, включенных в Перечни, утвержденные министерством образования Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации: до 5% обучающихся: региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 2 балла свыше 5% обучающихся: региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 3 балла			
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня)	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)	Копии документов		
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 5% - 1 балл 5-10% - 2 балла свыше 10% - 3 балла	Копии документов		
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 5% - 1 балл 5-10% - 2 балла свыше 10% - 3 балла	Копии документов и (или) приказов		
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по	Территориальный уровень - 1 балл Региональный уровень - 2 балла	Копии дипломов, либо приказов		

	поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня)	Российский, международный уровень - 3 балла (Результат учитывается один раз по наивысшему уровню, баллы суммируются, всего – не более 6 баллов)			
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.	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	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		
3.2.	Качественное ведение системы АСУ РСО производственном процессе	Да – 1 балл Нет – 0 баллов	Справка и (или) отчет из АСУ РСО		
4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				

4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений 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 сертификатов, либо приказов		
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.	Проведение социально значимых мероприятий для широкого круга общественности	Муниципальный, территориальный, окружной уровни – 0,5 баллов за каждое мероприятие (всего - не более 2 баллов) Региональный уровень и выше – 1 балл за каждое мероприятие (всего - не более 3 баллов) Баллы могут суммироваться	Копии документов и (или) приказов		
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 образовательной организации по модели педагог-педагог	1 педагог – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии приказов		
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		
4.8	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ЦТТД «НОВАпарк»	Да/нет 0 – 10 баллов	Копии приказов, либо справки, либо скриншоты		
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 – 125 баллов			

Лист оценивания эффективности (качества) работы специалиста (инспектора по кадрам, бухгалтера, специалиста по закупкам, специалист по ОТ, техник-программист, заведующий хозяйством) ЦТТД «НОВАпарк»

_____ за 2025 год

(ФИО)

Всего баллов:

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

	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)			
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			

Лист оценивания эффективности (качества) работы работника (рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, гардеробщика, дворника, вахтера, сторожа, администратора, уборщика служебных помещений) ЦТТД «НОВАпарк»
 _____ за 2025 год

(ФИО)

Всего баллов:

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Целевые показатели	Способ предъявления результата	Кол-во баллов /самооценка/	Кол-во баллов /оценка руководителя отдела, С/П/	Кол-во 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			
2.	Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательных услуг					
2.1.	Содержание закреплённого участка(рабочего места) в соответствии с требованиями СанПиН/качественная уборка помещений	Нет – 0 баллов, Да – 1 балла	Отсутствие жалоб			
2.2.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	Нет – 1 балла Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб			
3.	Личные позитивные результаты деятельности					
3.1.	Отсутствие травматизма во время производственного процесса	Отсутствие – 3 баллов, Наличие – 0 баллов				
	Итого	6 баллов				

