



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

☐ 446200 Самарская область, ☐ (84635)6-67-37  
г.о. Новокуйбышевск, ☐ [ru\\_dpo\\_rc\\_nkb@63edu.ru](mailto:ru_dpo_rc_nkb@63edu.ru)  
ул. Суворова, д. 20 ☐ <https://www.rc-nsk.ru/>

ПРИНЯТО:  
Решением Общего собрания работников ГБУ  
ДПО «Новокуйбышевский РЦ»  
Протокол № 1/1 от «17» января 2025 г.  
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**  
**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 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;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- единовременные премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам со дня рождения работника (50 лет и далее каждые 5 лет);
- премия по итогам работы (месяц, квартал, год).
- иные поощрительные выплаты. Утратил силу от 09.09.2024.664 ППСО

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, составленного на основании утверждаемого министерством образования

Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

1.14. 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.

1.15. 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.

1.16. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом руководителя сроком не более чем на один календарный год в пределах фонда оплаты труда. Размер надбавки устанавливается с учетом объема работы, требующей высокой напряженности и интенсивности труда, систематического выполнения срочных и неотложных поручений, а также работы, требующей повышенного внимания.

1.17. Надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться как в процентах к должностному окладу (окладу), так и в абсолютном размере. В течение календарного года размер надбавки за интенсивность и напряженность работы может быть увеличен (сокращен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей и условий работы в порядке, установленном трудовым законодательством.

1.18. Стимулирующие выплаты - премии носят разовый характер.

1.19. Условиями выплаты ежемесячной 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. 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.

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

1.22. Стимулирующие выплаты (надбавка за напряженность и интенсивность труда, премии) 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 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%;

## **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. 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.

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. 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» № 14-од от «17» января 2025 г.

Лист оценивания эффективности (качества) работы методиста (старшего методиста) ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»  
\_\_\_\_\_ за 2025

**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, С/П/	Кол-во 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 б, региональный уровень – 2 б; российский уровень – 3 б; международный уровень – 4 б (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии сертификатов, либо приказов			

2.3.	Разработанные методистами используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла; международный уровень – 4 балла (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Методические продукты			
2.4.	Сопровождение методистом инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень и выше – 3 балла;	Копии дипломов, либо приказов			
2.5.	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Интернет, соцсети- 1 балл СМИ Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень и выше 3 балла	Копии публикаций			
2.6.	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Территориальный уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень и выше – 3 балла	Копии дипломов, либо приказов			
2.7.	Наличие у методиста грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	Территориальный (муниципальный) уровень – 1 балл, региональный уровень – 2 балла; российский уровень и выше – 3 балла	Копии дипломов, либо 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 и выше – 4 балла	Копии дипломов, либо приказов			
2.10.	Работа методистов в составе экспертных (проектных, рабочих, оргкомитетов) групп, судебных коллегий, члена жюри за рамками функциональных обязанностей	Муниципальный уровень – 1 балл, территориальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла; российский уровень и выше – 3 балла	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 и выше – 3 балла	Реквизиты документа, поручения, копии благодарственных писем и т.п			
2.12.	Результативность курируемых критериев эффективности деятельности ОО округа	Достижение планового показателя: 1 балл (суммируются, всего – не более 5 баллов)	Копии документов			
2.13.	Оказание методистом профессиональной помощи педагогическим работникам на базе образовательных организаций (по заявкам ОО)	1 выход – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии благодарственных писем			
2.14.	Эффективность работы методиста с	1 отчёт – 1 балл (результат суммируется, всего –	Копии документов			

	информационными банками данных - своевременность и достоверность отчётов	не более 5 баллов)				
2.15.	Использование АИС методистом в производственном процессе	1 АИС – 1 балл (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	Копии документов			
2.17.	Продвижение деятельности образовательной организации через освещение в социальных сетях за отчетный период	12 публикаций - и более - 3 балла, от 11 до 6 - 2 балла, менее 5 раз – 1 балл, отсутствие – 0 баллов)	Реестр постов			
2.18.	Повышение квалификации методистом по приоритетным направлениям развития системы образования	Не менее 36 часов – 1 балл	Копии документов			
2.19.	Активное участие и высокая степень своевременного обновления информации на сайте	Наличие на сайте разделов (подразделов) с актуальной информацией по направлению деятельности (да - 2 балла/нет- 0 баллов)	скриншот			
		Максимальное количество баллов – 65 баллов				

**Лист оценивания эффективности (качества) работы работника (рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, гардеробщика, дворника, водителя, сторожа, вахтера, уборщика служебных помещений) ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»  
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/
<b>1.</b>	<b>Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса</b>					
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			
<b>2.</b>	<b>Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательных услуг</b>					
2.1.	Содержание закрепленного участка(рабочего места) в соответствии с требованиями СанПиН/качественная уборка помещений	Нет – 0 баллов Да – 1 балла	Отсутствие жалоб в письменном виде			
2.2.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	Нет – 1 балла Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде			
<b>3.</b>	<b>Личные позитивные результаты деятельности</b>					
3.1.	Отсутствие травматизма во время производственного процесса	Отсутствие – 3 баллов, Наличие – 0 баллов				
	Итого	6 баллов				

**Лист оценивания эффективности (качества) работы механика ГБУ ДПО «Новокуйбышевский  
РЦ» \_\_\_\_\_ за 2025 год**

(ФИО)

**Всего баллов:**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</b>	<b>Целевые показатели</b>	<b>Способ предъявления результата</b>	<b>Кол-во баллов /самооценка//</b>	<b>Кол-во баллов /оценка руководителя отдела, С/П/</b>	<b>Кол-во баллов /итоговая оценка ЭГ//</b>
<b>1.</b>	<b>Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса</b>					
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			
<b>2.</b>	<b>Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги</b>					
2.1.	Содержание закрепленного имущества в состоянии в соответствии с требованиями СанПиН	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			
	<b>ИТОГО</b>	<b>7 баллов</b>				

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

\_\_\_\_\_ 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 /итоговая оценка ЭГ/
<b>1.</b>	<b>Эффективность организационно-методической деятельности</b>				
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 – 1 балл; 4-5 программ – 3 балла; 6 программ и более – 5 баллов Дополнительно: 25% дополнительных профессиональных программ размещены в федеральном реестре дополнительных профессиональных программ от общего числа дополнительных профессиональных программ Учреждения – 3 балла	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.	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам	на региональном уровне -1 балл; на федеральном уровне и выше – 3	Справка		

	развития образования в ходе мероприятий регионального, федерального уровня и выше	балла			
1.4.	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		
1.5.	Количество проектов, размещенных на крауд-платформе специалистами Учреждения в рамках участия в форуме «Сильные идеи для нового времени»:	от 1 до 3 единиц – 1 балл; от 4 до 7 единиц – 2 балла; свыше 7 единиц – 3 балла Наличие проектов, вошедших в перечень перспективных решений форума «Сильные идеи для нового времени»: ТОП – 1000 – 4 балла; ТОП – 100 – 6 баллов	Справка		
<b>2.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>				
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, в т.ч. оценка проектов, размещенных на крауд-платформах АНО Агентства стратегических инициатив по продвижению новых проектов, АНО	участие руководителя: участие руководителя: на региональном уровне – 1 балл; на федеральном уровне и выше – 2 балла; участие педагогических работников: на региональном уровне – 1 балл;	Копия приказа		

	«Национальные приоритеты» и др.:	на фед. уровне и выше – 2 балла			
2.2.	Численность педагогических работников Учреждения в расчете на одного руководящего работника:	7 – 8 человек – 1 балл, 9 – 10 человек – 2 балла свыше 10 человек – 3 балла			
<b>3.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>				
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 по программам повышения квалификации за последних 3 года, от общего числа педагогических работников Учреждения	95-100% – 2 балла	Справка		
3.3.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности Учреждения выше средних значений по региону	наличие – 1 балл	Справка		
<b>4.</b>	<b>Вариативная часть</b>				
<b>4</b>	<b>Эффективность организационно-методической деятельности</b>				
4.1.	Снижение количества общеобразовательных организаций округа с низкими образовательными результатами оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях:	снижение на 25% по сравнению с прошлым годом – 1 балл; снижение на 50% по сравнению с прошлым годом – 2 балла; снижение на 75% по сравнению с прошлым годом или отсутствие – 3 балла	Справка		
4.2.	Доля обучающихся 4-8-х классов общеобразовательных организаций округа, правильно выполнивших практикоориентированные задания в рамках ВПР, в общей численности обучающихся, выполнивших диагностическую работу в рамках ВПР, включающую в себя	менее 55% обучающихся – 1 балл 55% – 65% обучающихся – 2 балла; более 65% обучающихся – 3 балла			

	практикоориентированные задания				
4.3.	Доля общеобразовательных организаций округа, прошедших самодиагностику в рамках проекта «Школа «Минпросвещения России» и получивших уровень соответствия не ниже базового за отчетный период, в общем числе общеобразовательных организаций округа:	98%-99% – 2 балла 100% – 3 балла			
4.4	Снижение количества образовательных организаций округа, находящихся в «красной зоне» регионального рейтинга	снижение на 25% по сравнению с прошлым годом - 2 балла; снижение на 50% по сравнению с прошлым годом - 4 баллов; снижение на 75% по сравнению с прошлым годом или отсутствие - 6 баллов	Справка		
4.5.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рамках компетенции Учреждения	без нарушений – 4 балла			
4.6.	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 10 до 29% – 1 балл; от 30% и выше – 2 балла			
4.7.	Результаты участия образовательных организаций округа, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего,	от 10% до 20 % образовательных организаций, действуют в рамках РИП в отчетном году, от общего числа образовательных организаций			

	среднего общего и дополнительного образования, в конкурсных мероприятиях на присвоение статуса Региональной инновационной площадки (РИП):	округа – 2 балла; более 20% образовательных организаций, действуют в рамках РИП в отчетном году, от общего числа образовательных организаций округа – 3 балла			
4.8.	Доля педагогических работников и управленческих кадров, принимавших участие в региональных конкурсах (региональных этапах Всероссийских конкурсов) и федеральных этапах Всероссийских конкурсов профессионального мастерства в отчетном году, в отношении которых осуществлялось методическое сопровождение, от общего числа педагогических работников и управленческих кадров образовательного округа	3-5% – 2 балла; более 5% – 3 балла Дополнительно за <u>наличие призеров и победителей федеральных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства в отчетном году</u> – 3 балла			
4.9.	Результаты участия образовательных организаций округа в конкурсных мероприятиях с грантовой поддержкой, в отношении которых осуществлялось методическое сопровождение работниками учреждения	участие на всероссийском уровне и выше – 2 балла; победа или призовые места на всероссийском уровне и выше – 3 балла			
4.10	Наличие в Учреждении научно-педагогических работников, имеющих ученые степени по профилю деятельности	Наличие – 1 балл			
4.11.	Доля образовательных организаций округа, реализующих целевую модель наставничества, в общей численности образовательных организаций округа	90-95% – 2 балла; 100% – 3 балла			
4.12.	Доля педагогических работников	98-99% – 2 балла;			

	в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет, охваченных целевой моделью наставничества педагогических работников за отчетный период, от общего количества педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет в образовательном округе	100% – 3 балла			
4.13.	Доля слушателей из образовательных организаций округа, ежегодно проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам по ведущим тематикам, определяемым Министерством просвещения РФ, в т.ч. на базе ведущих образовательных организаций высшего образования, в общей численности педагогических и руководящих работников образовательных организаций округа	15-20% – 2 балла; более 20% – 3 балла	Справка		
4.14.	Достижение результатов деятельности Учреждения в статусе инновационной площадки (при наличии отчета о результатах деятельности):	на региональном уровне – 3 балла; на федеральном уровне – 4 балла	Справка		
4.15.	Наличие положительной динамики количества победных и призовых мест в округе на региональном этапе ВСОШ по сравнению с аналогичным периодом прошлого года или наличие доли победных и призовых мест на региональном этапе ВСОШ от общей численности обучающихся 9-11 классов округа	на уровне не ниже 0,9% – 2 балла Дополнительно: Наличие победителей и/или призеров на заключительном этапе ВСОШ – 3 балла	Справка		
4.16.	Доля образовательных организаций округа, принявших участие	10-13% – 2 балла; свыше 13% – 3 балла	Справка		

	в программах повышения квалификации управленческих команд (руководителей и заместителей руководителей) на базе Института развития образования от общего числа образовательных организаций округа:				
4.17.	Отсутствие общеобразовательных организаций округа с признаками необъективных образовательных результатов оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровне (за исключением результатов ГИА):	отсутствие – 3 балла	Справка		
4.18.	Доля образовательных организаций округа, официальные сайты которых полностью соответствуют требованиям, предъявляемым федеральными нормативными правовыми актами, в общем количестве образовательных организаций округа	100% – 2 балла	Справка		
	<b>ИТОГО</b>	100 баллов			

**Лист оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по АХЧ ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»  
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 /итоговая оценка ЭГ/
<b>1.</b>	<b>Эффективная организация использования финансовых активов</b>				
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		
<b>2.</b>	<b>Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса</b>				
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		
<b>3.</b>	<b>Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги</b>				
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):		Заключение комиссии		

	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			
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		
<b>4.</b>	<b>Повышение эффективности обеспечения безопасности участников образовательных отношений</b>				
4.1.	Реализация в срок 100% мероприятий, 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).	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов	Отсутствие жалоб в 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	Да – 4 балла Нет – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде		

	организацию (при 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		
<b>5.</b>	<b>Личные позитивные результаты деятельности</b>				
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 (помощь ветеранам, инвалидам, детям с ОВЗ,	Муниципальный уровень – 1 балл, территориальный	Копии благодарственных писем		

	<p>благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды, энергосбережение, гражданско-патриотическое воспитание и т.п.)</p>	<p>уровень – 2 балла,  региональный  уровень – 3 балла;  российский  уровень – 4 балла;  международный  уровень – 5 баллов (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)</p>			
	<p>ИТОГО</p>	<p>65 баллов</p>			

**Лист оценивания эффективности (качества) работы заведующего хозяйством ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»**  
за 2025 год

(ФИО)

**Всего баллов:**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</b>	<b>Целевые показатели</b>	<b>Способ предъявления результата</b>	<b>Кол-во набранных баллов /самооценка/</b>	<b>Кол-во набранных баллов /оценка руководителя отдела, С/П/</b>	<b>Кол-во набранных баллов /итоговая оценка ЭГ/</b>
<b>1.</b>	<b>Эффективная организация использования финансовых активов</b>					
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			
<b>2.</b>	<b>Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса</b>					
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,	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Отсутствие жалоб в письменном виде			

	своевременность, системность и качество ведения 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			
<b>3.</b>	<b>Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги</b>					
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- 1 балл; 26-50% от запланированных работ – 2 балла; 51-75% от запланированных работ -3 балла; 76-90% от запланированных работ- 4 балла; 91-100% от запланированных работ – 5 баллов.	Заключение комиссии			
3.4.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде			
<b>4.</b>	<b>Личные позитивные результаты деятельности</b>					
4.1.	Наличие личных достижений	Муниципальный уровень – 1	Копии дипломов,			

	специалиста – наград по основным направлениям деятельности	балл, территориальный уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла; российский уровень – 4 балла; международный уровень – 5 баллов (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)	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			
	ИТОГО	31 балл				

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

\_\_\_\_\_ за 2025 год

<b>(ФИО)</b>			<b>Всего баллов:</b>		
№ 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/
<b>1.</b>	<b>Эффективная организация использования финансовых активов</b>				
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		
<b>2.</b>	<b>Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса</b>				
2.1.	Качественное взаимодействие с участниками образовательных отношений по ведению электронных мониторинговых исследований и	Нет – 0 баллов Да – 1 балл	Отсутствие жалоб в письменном виде		

	соблюдение сроков и порядка размещения и 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		
<b>3.</b>	<b>Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги</b>				
3.1.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде		
<b>4.</b>	<b>Личные позитивные результаты деятельности</b>				
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 более 5 баллов)	Копии благодарственных писем		
	<b>ИТОГО</b>	<b>25 баллов</b>			

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

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 /оценка руководителя отдела, С/П/	Кол-во набранных баллов /итоговая оценка ЭГ/
<b>1.</b>	<b>Эффективная организация использования финансовых активов</b>					
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			
<b>2.</b>	<b>Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса</b>					
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			
<b>3.</b>	<b>Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги</b>					
3.1.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде			
<b>4.</b>	<b>Личные позитивные результаты деятельности</b>					
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	Муниципальный уровень – 1 балл, территориальный уровень – 2 балла,	Копии благодарственных писем			

	социально-значимых проектов (в т.ч. финансового обеспечения)	региональный уровень – 3 балла; российский уровень – 4 балла; международный уровень – 5 баллов (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)				
	Итого	25 баллов				

**Лист оценивания эффективности (качества) работы ведущего бухгалтера (бухгалтера-ревизора, ведущего бухгалтера-ревизора, ведущего экономиста, экономиста, калькулятор) ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»**  
\_\_\_\_\_ за 2025 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 /оценка руководителя отдела, С/П/	Кол-во набранных баллов /итоговая оценка ЭГ/
<b>1.</b>	<b>Эффективная организация использования финансовых активов</b>					
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			
<b>2.</b>	<b>Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса</b>					
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	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Отсутствие жалоб в письменном виде			

	работника (оперативность, своевременность, системность и качество ведения 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			
<b>3.</b>	<b>Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги</b>					
3.1.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде			
<b>4.</b>	<b>Личные позитивные результаты деятельности</b>					
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 – 21 балл				

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

\_\_\_\_\_ за 2025 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/
<b>1.</b>	<b>Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса</b>				
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		
<b>2.</b>	<b>Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги</b>				
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	Нет – 2 балла	Отсутствие жалоб в		

	сохранность/обслуживание имущества.	Да – 0 баллов	письменном виде		
<b>4.</b>	<b>Личные позитивные результаты деятельности</b>				
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		
	<b>ИТОГО</b>	Максимальное количество баллов – 18 баллов			

**Лист оценивания эффективности (качества) работы ведущего специалиста по охране труда ГБУ ДПО «Новокуйбышевский РЦ»**  
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/
<b>1.</b>	<b>Эффективная организация использования финансовых активов</b>				
1.1.	Обеспечение своевременного возврата денежных средств на проведение специальной оценки условий труда и	Нет – 0 баллов Да – 2 балла	Копии счетов		

	обучение по охране труда из Фонда социального страхования.				
<b>2.</b>	<b>Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса</b>				
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		
<b>3.</b>	<b>Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги</b>				
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		
<b>4.</b>	<b>Повышение эффективности обеспечения образовательных отношений</b>				
4.1.	Качественное сопровождение обслуживания автоматической пожарной сигнализации (при условии	Да – 2 балла Нет – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде		

	отсутствия ложных срабатываний за отчетный период).				
<b>5.</b>	<b>Личные позитивные результаты деятельности</b>				
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			
	<b>ИТОГО</b>	Максимальное количество баллов – 21 балл			

**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 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 /оценка руководителя отдела, С/П/	Кол-во набранных баллов /итоговая оценка ЭГ/
<b>1.</b>	<b>Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса</b>					
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			
<b>2.</b>	<b>Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги</b>					
2.1.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде			

4.	<b>Личные позитивные результаты деятельности</b>					
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				
	<b>ИТОГО</b>	Максимальное количество баллов – 16 баллов				

**Лист оценивания эффективности (качества) работы контрактного управляющего (юрисконсульта, старшего специалиста по закупкам, специалиста по закупкам) ГБУ ДПО «Новокуйбышевский**

**РЦ» \_\_\_\_\_ 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/
<b>1.</b>	<b>Эффективная организация использования финансовых активов</b>				
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		
<b>2.</b>	<b>Эффективная организация сопровождения учебно-воспитательного процесса</b>				
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		

<b>3.</b>	<b>Создание комфортных условий труда для качественного оказания образовательной услуги</b>				
3.1.	Отсутствие жалоб на сохранность/обслуживание имущества.	Нет – 2 балла Да – 0 баллов	Отсутствие жалоб в письменном виде		
<b>4.</b>	<b>Личные позитивные результаты деятельности</b>				
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			

**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 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				
4.	Личные позитивные результаты деятельности					
4.1.	Наличие личных достижений специалиста – наград по основным направлениям	Муниципальный уровень – 1 балл, территориальный	Копии дипломов, либо приказов			

	деятельности	уровень – 2 балла, региональный уровень – 3 балла; российский уровень – 4 балла; международный уровень – 5 баллов (результат суммируется, всего – не более 5 баллов)				
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				

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

**ФИО \_\_\_\_\_ за 2025 год**

**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 /итоговая оценка ЭГ/
<b>1.</b>	<b>Эффективность организационно-методической деятельности</b>				
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 – 1 балл; 4-5 программ – 3 балла; 6 программ и более – 5 баллов Дополнительно: 25% дополнительных профессиональных программ размещены в федеральном реестре дополнительных профессиональных программ от общего числа дополнительных профессиональных программ Учреждения – 3 балла	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.	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.	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		
1.5.	Количество проектов, размещенных на крауд-платформе специалистами отдела в рамках участия в	от 1 до 3 единиц – 1 балл; от 4 до 7 единиц – 2 балла;	Справка		

	форуме «Сильные идеи для нового времени»:	свыше 7 единиц – 3 балла Наличие проектов, вошедших в перечень перспективных решений форума «Сильные идеи для нового времени»: ТОП – 1000 – 4 балла; ТОП – 100 – 6 баллов			
<b>2.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>				
2.1.	Участие руководителя/педагогических работников отдела на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, а также в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп, в т.ч. оценка проектов, размещенных на крауд-платформах АНО Агентства стратегических инициатив по продвижению новых проектов, АНО «Национальные приоритеты» и др.:	участие руководителя: участие руководителя: на региональном уровне – 1 балл; на федеральном уровне и выше – 2 балла; участие педагогических работников: на региональном уровне – 1 балл; на фед. 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		
<b>3.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>				
3.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников отдела (включая совместителей) первой и высшей квалификационных категорий	наличие – 1 балл	Справка		
3.2.	Доля педагогических работников отдела, прошедших обучение по программам повышения квалификации за последних 3 года, от общего числа педагогических работников отдела	95-100% – 2 балла	Справка		
<b>4</b>	<b>Эффективность организационно-методической деятельности</b>				
4.1.	Результаты участия образовательных организаций округа, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования, в конкурсных мероприятиях на присвоение статуса Региональной инновационной площадки (РИП):	от 10% до 20 % образовательных организаций, действуют в рамках РИП в отчетном году, от общего числа образовательных организаций округа – 2 балла; более 20% образовательных организаций, действуют в рамках РИП в отчетном году, от общего числа образовательных организаций округа – 3 балла			
4.2.	Наличие педагогических работников и управленческих кадров, принимавших участие в региональных конкурсах (региональных этапах Всероссийских конкурсов) и федеральных этапах Всероссийских конкурсов профессионального мастерства в отчетном году, в отношении которых осуществлялось методическое сопровождение, от	3 педагога – 2 балла; более 3 -х – 3 балла Дополнительно за <u>наличие призеров и победителей</u> федеральных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства в отчетном году – 3 балла			

	общего числа педагогических работников и управленческих кадров образовательного округа				
4.3.	Результаты участия образовательных организаций округа в конкурсных мероприятиях с грантовой поддержкой, в отношении которых осуществлялось сопровождение работниками отдела	участие на всероссийском уровне и выше – 2 балла; победа или призовые места на всероссийском уровне и выше – 3 балла			
4.4	Наличие в отделе научно-педагогических работников, имеющих ученые степени по профилю деятельности	Наличие – 1 балл			
4.5.	Достижение результатов деятельности работников в статусе инновационной площадки (при наличии отчета о результатах деятельности):	на региональном уровне – 3 балла; на федеральном уровне – 4 балла	Справка		
4.6.	Достижение ключевых показателей эффективности деятельности Поволжского управления	Достижение плановых показателей эффективности – 1 балл по каждому показателю (но не более 5 баллов)	Справка		
	ИТОГО	100 баллов			