

Министерство образования Самарской области

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования Самарской области
«Областной детско-юношеский центр
развития физической культуры и спорта»
(ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС)

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

 Н.В.Костюк
«19» декабря 2024

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС
от 18.12.2024 № 56-ок



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного
учреждения дополнительного образования Самарской области
«Областной детско-юношеский центр развития
физической культуры и спорта»

Самара, 2024

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Самарской области «Областной детско-юношеский центр развития физической культуры и спорта» (далее ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС)

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья обучающихся, закрепления высококвалифицированных кадров

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Бюджетным кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 29.12.2012 № 73-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Приказ Министерства просвещения РФ от 27 июля 2022 г. № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;

Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета»;

Приказом министерства образования Самарской области от 31.10.2024 № 734-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации

отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;

Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 № 354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности»;

Постановлением Губернатора Самарской области от 04.06.2013 №135 «О почетных званиях Самарской области»;

иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти Самарской области, регламентирующими оплату труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования Самарской области;

1.4. Для целей настоящего Положения используют следующие основные понятия и определения:

система оплаты труда работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС – совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) - устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;

заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат;

выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.5. Должностные оклады работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с

профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.6. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ. При неполной нагрузке оплата рассчитывается пропорционально, но исходя из МРОТ за полную ставку

1.7. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС.

1.8. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника – с ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС, для руководителя – с учредителем) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

1.9. Настоящее Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

1.10. Положение принимается общим собранием работников Учреждения, согласовывается с председателем профсоюзного комитета ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС и утверждается приказом директора.

1.11. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения.

2. Формирование и структура фонда оплаты труда

2.1 Формирование фонда оплаты труда работников осуществляется на основании утвержденного Законом Самарской области «Об областном бюджете» на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования, с учетом планируемого объема трудозатрат на реализацию государственного задания.

2.2 Фонд оплаты труда работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников учреждения до уровня МРОТ.

2.3 В фонде оплаты труда учитывается фактически сложившееся по Самарской области соотношение расходов на оплату труда

административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала к расходам на оплату труда педагогического персонала:

- 1) базовой части фонда оплаты труда в размере 43 - 53% от фонда оплаты труда работников;
- 2) специальной части фонда оплаты труда в размере 2 - 10 % от фонда оплаты труда работников;
- 3) стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 42 - 47% от фонда оплаты труда работников.

2.4 В состав базовой части фонда оплаты труда учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов по штатному расписанию.

2.5 Специальная часть фонда оплаты труда работников учреждения включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплата за наставничество - выполнение работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

доплата педагогическим работникам, осуществляющим на основании медицинского и социально-педагогического показания индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

доплата педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности,

не предусмотренной должностными обязанностями работников, в том числе за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

2.6 К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

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

премия по итогам работы (месяц, квартал, год);

ежемесячная надбавка за выслугу лет.

3. Виды, порядок и размеры базовой части фонда оплаты труда

3.1. В базовую часть фонда оплаты труда работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС включается оплата труда исходя из должностных окладов согласно Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431.

3.2. Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им трудовых функций, должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

3.3. При определении должностного оклада руководящих работников (заместителей директора, главного бухгалтера) учитывается группа по оплате труда руководителя, к которой относится ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС.

3.4. Должностные оклады педагогических и медицинских работников устанавливается в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.5. Должностные оклады бухгалтеров, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала устанавливается с учетом требований к квалификации, установленных квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

3.6. Должностные оклады работников, профессии которых отнесены к профессиональным группам общепрофессиональных профессий рабочих устанавливается в диапазоне окладов.

3.7. Изменение размера должностного оклада по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников производится при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.8. Изменения размеров должностного оклада по профессиональной квалификационной группе должностей оформляются приказом директора ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС на основании приказа министерства образования и науки по Самарской области.

4. Виды, порядок, размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда.

4.1. Работникам ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС производятся компенсационные и иные обязательные выплаты из специальной части фонда оплаты труда.

4.2. Компенсационные и иные обязательные выплаты производятся работникам в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объем средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

4.3. К компенсационным выплатам относятся:

№ п/п	Наименование компенсационных выплат	Размер
1.	Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:	В соответствии со ст.147,149 ТК РФ
2.	Доплата за работу в ночное время.	В соответствии со ст.154 ТК РФ не менее 35%
3.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.	В соответствии со ст.153 ТК РФ
4.	Доплата за сверхурочную работу.	В соответствии со ст.152 ТК РФ
5.	Доплата за совмещение профессий (должностей).	В соответствии со ст.151 ТК РФ
6.	Доплата за расширение зоны обслуживания увеличение объема работы.	В соответствии со ст.151 ТК РФ
7.	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	В соответствии со ст.151 ТК РФ
8.	Доплата за выполнение работ различной квалификации	В соответствии со ст.150 ТК РФ
9.	Доплата за наставничество	В соответствии со ст. 351.8 ТК РФ
10.	Надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	20% от оклада (при наличии 50% обучающихся в группах с ОВЗ и ЗПР)

4.4. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных Трудовым законодательством Российской Федерации.

4.5. К иным обязательным выплатам относятся :

№ п/п	Наименование обязательных выплат	Размер
1.	Доплата педагогическим работникам, осуществляющим на основании медицинского и социально-педагогического показания индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.	20% от должностного оклада
2.	Доплата педагогическим работникам за работу с родителями, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т. д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;	20% от должностного оклада
3.	за ученую степень доктора наук	20% от должностного оклада
4.	за ученую степень кандидата наук	15% от должностного оклада
5.	Почетное звание СССР, Российской Федерации или почетное звание Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы	20% от должностного оклада
6.	За орден СССР или Российской Федерации, полученные за достижения в сфере образования.	20% от должностного оклада

4.6. Иные обязательные выплаты производятся на основании подтверждающих документов (удостоверения, знака, приказа, трудовой книжки, медицинской справки).

4.7. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

5. Виды, порядок, размеры и условия назначения выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

5.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются за счет и в пределах фонда заработной платы по фактически выполняемому объему работ.

5.2. В стимулирующую часть фонда оплаты труда входит:
надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
надбавка за интенсивность и напряженность;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;
 премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
 ежемесячная надбавка за выслугу лет;
 иные поощрительные выплаты.

5.2.1. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основе утвержденных приказом директора ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС критериев эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС (Приложение 1).

Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС, являются:

стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);

отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

отсутствие дисциплинарных взысканий.

Основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) составлены с учетом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов труда;

предсказуемость- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность-вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

своевременность- вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) (далее - Перечень) для каждой категории работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС

формируется самостоятельно. Установление формализованных качественных и количественных показателей, не связанных с результативностью и качеством работы (эффективность труда) не допускается.

Перечень для педагогических работников включает в себя из регионального перечня (приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од):

не менее 18 формализованных качественных и количественных показателей для педагога дополнительного образования, педагога-организатора;

не менее 8 формализованных качественных и количественных показателей для методиста, старшего методиста.

Оценка труда педагогических работников по формализованным качественным и количественным показателям, включенным в региональный перечень, проводится в соответствии со шкалой оценивания, установленной в региональном перечне.

Количество баллов за каждый формализованный качественный и количественный показатель, а также стоимость одного балла определяет учреждение.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителей директора ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС (кроме заместителя директора по административно-хозяйственной работе), выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных учреждений, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области.

Количество и распределение критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей между заместителями директора ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС (кроме заместителя директора по административно-хозяйственной работе) определяется и утверждается директором ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС.

Результативность и качество работы (эффективность труда) работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС для установления надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) оценивается по итогам прошедшего года в январе текущего года и устанавливается на период не более 1 года (с января по декабрь).

Работники предоставляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями оценки деятельности работников (в том числе с предыдущего места работы, если стаж работы в учреждении составляет менее четырех месяцев) до 1 января текущего года в экспертную комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС (далее - экспертная комиссия).

Члены экспертной комиссии избираются на общем собрании трудового коллектива и утверждаются приказом директора ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС.

Экспертная комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными документами и локальными актами.

Заседание экспертной комиссии проходит не реже 1 раза в год в первой половине января и протоколируется.

Экспертная комиссия на основании всех представленных материалов заполняет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику, который вправе ознакомиться с оценкой комиссии собственной профессиональной деятельности по установленным критериям.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 3 рабочих дней с момента ознакомления его с оценочным листом и его баллами, работник вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Экспертная комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника (в его присутствии или нет по желанию работника) и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, экспертная комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания в течение 3 рабочих дней. Далее решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

На основании произведенного расчета после знакомства работников с итоговым оценочным листом, где указаны баллы по каждому работнику оформляется протокол, который передается директору ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС.

Оформленный протокол директор ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС представляет общему собранию работников учреждения в недельный срок (не позднее 25 января).

На основании предложений или решений общего собрания работников учреждения директор издает приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы.

Баллы переводятся в денежный эквивалент в соответствии с размером стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.2.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления надбавки за интенсивность и напряженность работы используются следующие показатели:

а) выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

б) высокое профессиональное мастерство;

в) разработка и реализация инициативных управленческих решений, сложность и важность выполняемой работы, степень ответственности при выполнении поставленных задач (для руководящего состава);

Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы, устанавливается в денежном или процентном отношении к должностному окладу, начисляется на должностной оклад без учета других доплат и надбавок.

5.2.3. Премирование из стимулирующей части фонда оплаты труда.

В случае экономии фонда оплаты труда, средства могут быть направлены на премирование работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС.

Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности, в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

В ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС применяется индивидуальное премирование работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год).

Решение о размере премирования принимает директор ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС, на основании служебной записки или ходатайства заместителя директора или главного бухгалтера, и оформляет приказом.

Премия выплачивается за:

выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, соревнований);

премия за высокие спортивные результаты, показанные в городских, областных, российских и международных соревнованиях;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

по итогам работы за период: месяц, квартал, полугодие, год;

за применение в работе достижений науки и передовых методов труда.

Основными условиями премирования являются:

строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;

рассмотрение устных и письменных обращений родителей, работа без жалоб;

неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работы ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений.

Премия начисляется на должностной оклад без учета других доплат и надбавок.

Размер премии по результатам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

- невыполнения показателей премирования;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

5.2.4. Надбавка за выслугу лет выплачивается работникам ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС из стимулирующей части ФОТ.

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.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

6. Порядок, размер и условия оказания материальной помощи

6.1. Работникам ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС по согласованию с представительным органом работников.

6.5. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь (ст. 351.7 ТК РФ).

7. Оплата труда директора.

7.1. Оплата труда директора ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС производится в порядке, определенном Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431, и на основании трудового договора, заключенного с министерством образования и науки Самарской области.

7.2. Размер должностного оклада директору ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителя и квалификационной категории в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008г.

7.3. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи директору ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС, устанавливаются в соответствии с Приказом министерства образования Самарской области от 31.10.2024 № 734-од.

К видам стимулирующих выплат относятся:
 надбавки за интенсивность и напряженность работы;
 надбавки за эффективность (качество) работы;
 премии за выполнение особо важных или срочных работ;
 премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
 иные поощрительные выплаты.

7.4. Надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных руководителей образовательных учреждений.

7.5. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений дополнительного образования детей при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

30 - 40,5 баллов - 2%;
 41 - 50,5 баллов - 3%;
 51 - 60,5 баллов - 4%;
 61 - 69,5 баллов - 5%;
 70 баллов и более - 6% от стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. И устанавливается на период с 1 февраля текущего года по 31 января следующего года.

7.6. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) вновь назначенным руководителям учреждения устанавливается со дня назначения на должность на срок 6 месяцев в размере 5000 (пять тысяч) рублей, но не более 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

По истечении шестимесячного срока руководитель образовательного учреждения в течение 7 рабочих проводит самооценку деятельности за

отработанный период на основании Критериев результативности и качества работы и представляет лист самооценки деятельности в совет.

Совет в течении 7 рабочих дней со дня получения листа самооценки деятельности направляет министру образования Самарской области либо уполномоченному должностному лицу, наделённому правами и обязанностями работодателя в отношении руководителей образовательных учреждений, предложение об установлении руководителю образовательного учреждения размера надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) в соответствии с пунктом 7.5 настоящего положения на период с первого числа седьмого месяца работы руководителя образовательного учреждения до 31 января следующего года.

7.7. Общая сумма выплаченных в течение года директору ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС стимулирующих выплат не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС.

7.8. Стимулирующие выплаты директору ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС на текущий финансовый год.

7.9. Размер премии устанавливается в зависимости от качества выполненных задач, возложенных на ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС и выплачивается на основании приказа министерства образования и науки Самарской области.

7.10. Директору ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС могут производиться выплаты стимулирующего характера и материальная помощь из средств, поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 № 354-р.

Объем средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения (тыс. рублей)	Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю образовательного учреждения (доля от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения)
менее 500	не более 10%
от 500 до 1000	не более 9,5%
от 1000 до 1500	не более 9%
от 1500 до 2000	не более 8,5%
от 2000 до 2500	не более 8%
от 2500 до 3000	не более 7,5%

Объем средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения (тыс. рублей)	Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю образовательного учреждения (доля от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения)
от 3000 до 3500	не более 7%
от 3500 до 4000	не более 6,6%
от 4000 до 4500	не более 6,3%
от 4500 до 5000	не более 6%
от 5000 до 6000	не более 5,7%
от 6000 до 7000	не более 5,4%
от 7000 до 8000	не более 5,2%
от 8000 до 9000	не более 5%
от 9000 до 10000	не более 4,8%
от 10000 до 12000	не более 4,6%
от 12000 до 14000	не более 4,4%
от 14000 до 16000	не более 4,2%
от 16000 до 18000	не более 4%
от 18000 до 20000	не более 3,8%
от 20000 до 25000	не более 3,5%
от 25000 до 30000	не более 3,3%
от 30000 и выше	не более 3%

7.11. Выплаты устанавливаются при выполнении следующих условий:
 периодичность выплат установлена Коллективным договором ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС;

выплаты, установленные в течение календарного года, не могут превышать долю от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения, согласно п. 7.9 настоящего Положения;

соблюдение предельного уровня кратного 5 соотношения средней заработной платы директора ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС и средней заработной платы работников ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год;

отсутствие дисциплинарного взыскания, наложенного на директора ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС.

8. Выплаты с внебюджетного счета

8.1. Источниками внебюджетных средств учреждения являются:
 целевые средства, гранты, получаемые для выполнения определённых поручений;

благотворительные пожертвования и спонсорские средства учреждений, организаций, физических лиц, организационные взносы на проведение мероприятий;

доходы от предпринимательской деятельности.

8.2. Целевые средства, гранты, благотворительные пожертвования и другие привлеченные внебюджетные средства от юридических и физических лиц расходуются согласно утверждённой смете расходов.

8.3. Доходы, полученные от предпринимательской деятельности, могут использоваться на расходы по утвержденной смете, на реинвестирование в ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС, на развитие учреждения.

8.4. Работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты за счёт внебюджетных средств:

премирование (согласно п. 5.2.3)

материальная помощь в случаях тяжелой болезни близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей), бракосочетания, рождение ребенка (согласно п. 6.3, 6.4).

Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Самарской области «Областной детско-юношеский центр развития физической культуры и спорта» принято на общем собрании работников 19.12.2024 (Протокол от 19.12.2024 № 2).

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС
УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
ГБУ ДО СО ОДЮЦРФКС
от «19» 12 2024 № 56-ок

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителя директора
ФИО: _____

Дата заполнения _____ Подпись работника _____
Для установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с _____ по _____ на период работы с _____ по _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертной группы
1.	Эффективность образовательно-воспитательного процесса			
1.1	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов) за отчетный период: массовые разряды (не менее 10 уч-ся) – 1 балл; 1 разряд: наличие – 1 балл, 5 и более уч-ся – 2 балла; КМС: наличие – 2 балла, 3 и более уч-ся – 3 балла; МС: наличие – 3 балла, 2 и более – 4 балла; МСМК, ЗМС: наличие – 5 баллов	5		
1.2	Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания «образцовый коллектив», групп спортивного совершенствования и групп высшего спортивного мастерства: 1-2 объединения (группы) – 1 балл, 3 и более объединений (групп) – 2 балла	2		
1.3	Наличие победителей, призеров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. в сфере дополнительного образования: 3 и более на уровне "образовательного округа" - 1 балл; 3 и более на уровне области - 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне - 3 балла	3		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертной группы
1.4	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения в течение учебного года: от 80% до 90% - 1 балл; 90% и выше - 2 балла	2		
1.5	Доля детей старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения: от 15% до 25% - 1 балл; от 25% до 35% - 2 балла; 35% и выше - 3 балла	3		
1.6	Наличие в учреждении детских (молодежных) объединений или организаций (при наличии локального акта) следующих направлений (баллы могут суммироваться): военно-патриотическое - 1 балл; научно-техническое - 1 балл; туристско-краеведческое - 0,5 балла; художественно-эстетическое - 0,5 балла; экологическое - 0,5 балла; физкультурно-спортивное - 0,5 балла	4		
	Итого:	19		
2.	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
2.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на областном уровне - 2 балла; на российском или международном уровнях - 3 балла	3		
2.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий в сфере дополнительного образования: на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на уровне области - 2 балла; на российском и/или международном уровнях - 3 балла	3		
2.3	Осуществление на сайте образовательного учреждения в постоянном режиме интерактивного взаимодействия (форум,	2		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертной группы
	онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса в сфере дополнительного образования - 2 балла			
	Итого:	8		
3	Эффективность управленческой деятельности			
3.1	Наличие действующей программы развития образовательного процесса в сфере дополнительного образования (срок действия - не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления образовательного учреждения, - 1 балл	1		
3.2	Наличие в органах самоуправления учреждением представителей родительской общественности каждого структурного подразделения, реализующего дополнительные общеобразовательные программы, - 1 балл	1		
3.3	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования: на уровне области - 1 балл; на федеральном уровне - 2 балла	2		
3.4	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования (при наличии подтверждающих документов): на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на региональном уровне и выше - 2 балла	2		
3.5	Участие руководителя образовательного учреждения (или структурных подразделений учреждения, реализующих дополнительные общеобразовательные программы) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования: на уровне "образовательного округа" - 1 балл; на региональном уровне и выше - 2 балла	2		
3.6	Отсутствие обоснованных обращений родителей обучающихся в	1		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертной группы
	объединениях (группах) дополнительного образования учреждения по поводу конфликтных ситуаций - 1 балл			
3.7	Организация и проведение массовых мероприятий в сфере дополнительного образования (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): на уровне "образовательного округа" - 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов); на региональном уровне и выше - 1 балл за каждое мероприятие (но не более 3 баллов)	5		
Итого:		14		
4.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, не связанных с капитальным вложением средств, - 1 балл	1		
4.2	Отсутствие травматизма среди детей, обучающихся в объединениях (группах) дополнительного образования учреждения, и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования, во время образовательного процесса - 1 балл	1		
Итого:		2		
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей), реализующих дополнительные общеобразовательные программы, квалификационных категорий - 1 балл	1		
5.2	Доля педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, прошедших в течение года обучение на курсах повышения квалификации в объеме	1		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертной группы
	не менее 72 часов: от 30% до 40% - 0,5 балла; 40% и более - 1 балл			
5.3	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы: участие на уровне "образовательного округа" - 0,5 балла; наличие победителей и призеров на уровне "образовательного округа" - 1 балл; участие на областном уровне - 1,5 балла; наличие победителей на областном уровне и выше - 2 балла	2		
5.4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дополнительного образования - 1 балл	1		
	Итого:	5		
	ВСЕГО:	48		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Члены комиссии: _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

«Ознакомлен(а)» _____

(подпись)

, « _____ »

202_ г.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) старшего методиста, методиста ФИО:

Дата заполнения _____ Подпись работника _____
 Для установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____ на период работы с _____ по _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертной группы
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Да - 1 Нет - 0		
1.2	Отсутствие замечаний в аналитической деятельности старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста по направлению работы	Да - 1 Нет - 0		
1.3	Эффективность участия старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста в межведомственном взаимодействии с другими организациями по направлению деятельности (областные федерации по видам спорта, минспорт Самарской области, департаменты ФКиС г.о. Самара, Тольятти) (системность и регулярность деятельности).	муниципальный – 2; региональный – 3; федеральный – 5		
1.4	Эффективность оказания консультативной помощи старшим инструктором-методистом, инструктором-методистом по направлению деятельности (системность и регулярность деятельности).	от 1 до 5		
1.5	Доля обучающихся объединений дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 30% - 1; свыше 30% - 2		
1.6	Наличие благодарственных писем, благодарностей, грамот, дипломов за успехи в профессиональной деятельности (в зависимости от уровня)	ОО – 1; муниципальный – 2; региональный и выше - 3		
	Итого:	17		
2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			

№ n/n	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертной группы
2.1	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим инструктором-методистом, инструктором-методистом за отчётный период (в зависимости от уровня)	ОО – 1; муниципаль- ный – 2; региональный и выше - 3		
2.2	Участие старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	ОО – 1; муниципаль- ный – 2; региональный и выше - 3		
2.3	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90% - 1 91%-100% - 2		
2.4	Разработанные старшим инструктором-методистом, инструктором-методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	ОО – 1; муниципаль- ный – 2; региональный и выше - 3		
2.5	Разработанные старшим инструктором-методистом, инструктором-методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	ОО – 1; муниципаль- ный – 2; региональный и выше - 3		
2.6	Результативность участия старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста в распространении методического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	ОО – 1; муниципаль- ный – 2; региональный и выше - 3		
2.7	Результаты участия старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	ОО – 1; муниципаль- ный – 2; региональный и выше - 3		

№ n/n	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертной группы
2.8	Наличие у старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)	ОО – 1; муниципаль- ный – 2; региональный и выше - 3		
2.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Да - 1 Нет - 0		
2.10	Организация проведения старшим инструктором-методистом, инструктором-методистом мониторинга оценки качества образования, отслеживание результативности образовательного процесса и статистических отчетов о деятельности ОУ ФСН Самарской области (наличие аналитических материалов)	ОО – 2; муниципаль- ный – 3; региональный и выше -5		
2.11	Организация и проведение старшим инструктором-методистом, инструктором-методистом физкультурных и спортивно-массовых мероприятий, конкурсов, профильных смен и т.д.	0,5 за каждое, но не более 10		
2.12	Участие старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста в рабочих (экспертных) группах, орг.комитетах, жюри конкурсов и комиссиях (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	ОО – 2; муниципаль- ный – 3; региональный и выше -5		
	Итого:	44		
	ВСЕГО:	61		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Члены комиссии: _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

«Ознакомлен(а)» _____

(подпись)

, « _____ »

202_ г.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования, педагога-ФМО:

Дата заполнения _____ Подпись работника _____
 Для установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____ на период работы с _____ по _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертной группы
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; 75%-79% - 2; 80% и более - 3		
1.2	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	1 балл за каждую программу, но не более 3 баллов		
1.3	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по	средний балл 3,0-3,5 – 1; средний балл		

№ n/n	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертной группы
	общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)	3,6-4,0 – 2; средний балл 4,1 и выше – 3		
1.4	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта); второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта); первый спортивный разряд(первый юношеский разряд для игровых видов спорта), КМС, МС, МСМК; степени (баллы могут суммироваться)	- 1 балл - 2 балла - 3 балла - 3 балла - 4 балла - 5 баллов - 5 баллов (в сумме не более 10)		
1.5	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	70% - 79% -1; 80% и более – 2		

№ n/n	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертной группы
	дополнительного образования и их родителей (законных представителей)			
	Итого:	21		
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) (баллы могут суммироваться)	ОО – 1; муниципаль- ный – 2; региональный и выше – 3		
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, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться)	до 5% - 1; 5-10% - 2 10-15% - 3 свыше 15% - 4 не более 10		
2.3	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	до 5% - 1; 5%-10% - 2; свыше 10% - 3 не более 5		
2.4	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	муниципаль- ный – 5; региональный – 7; федеральный - 10		
	Итого:	28		
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для	до 5% - 1; свыше 5% - 2		

№ n/n	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертной группы
	которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования			
3.2	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 (баллы могут суммироваться)	Да – 5 Нет - 0		
	Итого:	7		
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) (баллы могут суммироваться)	ОО – 1; муниципаль- ный – 2; региональный и выше - 3		
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 (баллы могут суммироваться)	Объединения - 1 балл ОО – 2 балла; муниципаль- ный – 3 балла; региональный и выше – 4 балла		
4.3	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за	Да - 1 Нет - 0		

№ n/n	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертной группы
	отчетный период			
4.4	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	ОО: призер - 1 победитель - 2; Муниципальный: призер - 2, победитель - 3; Региональный и выше: призер - 3, победитель - 4 (в сумме не более 6)		
4.5	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	ОО - 1; муниципальный - 2; региональный и выше - 3		
4.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Да - 1 Нет - 0		
	Итого:	18		
5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО	до 50% - 1; свыше 50% - 2		
5.2	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	Да - 1 Нет - 0		
5.3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	Да - 1 Нет - 0		
	Итого:	4		
	ВСЕГО:	78		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Члены комиссии: _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

«Ознакомлен(а)»

(подпись)

, «

»

202_ г.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) главного бухгалтера, бухгалтера ФИО:

Дата заполнения _____ Подпись работника _____
 Для установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
 за период работы с _____ по _____ на период работы с _____ по _____

№ n/n	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертной группы
1.	Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	5		
2.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	4		
3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности: • Отсутствие нарушений • Незначительные замечания	5 2		
4.	Качественное ведение документации	3		
5.	Внедрение инновационных программ, высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов	4		
6.	Активное участие в общественных мероприятиях Центра (спортивно-массовых мероприятиях, фестивалях, уборках, субботниках, ремонте и т.д.)	3		
7.	Освоение и использование новых методов в работе, разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	5		
8.	Сдача внеплановых отчетов	3		
9.	Соблюдение сроков исполнения документации	5		
10.	Контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов	4		
11.	Отсутствие жалоб и замечаний со стороны сотрудников по начислению заработной платы	4		
12.	Своевременное и качественное оформление и представление финансовой отчетной документации и статистических отчетов	4		

№ n/n	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертной группы
13.	Своевременное и качественное оформление и представление финансовой отчетной документации в налоговую инспекцию и фонды	4		
14.	Своевременное оформление документации по платным услугам (смета, договора с арендаторами и др.)	3		
15.	Работа по контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд	5		
16.	Заключение договоров с различными организациями (за исключением договоров с арендаторами)	3		
ВСЕГО:		64		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Члены комиссии:

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

«Ознакомлен(а)» _____

(подпись)

», « _____ »

202_ г.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) врача
ФИО: _____

Дата заполнения _____ Подпись работника _____
 Для установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____ на период работы с _____ по _____

№ n/n	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертной группы
1.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья			
1.	Организация и проведение углубленного медицинского осмотра и проведение экспертного отбора, с последующим допуском к занятиям спортом и соревнованиям детей, подростков и взрослых в Центре лечебной физкультуры и спортивной медицины.	5		
2.	Организация и проведение вакцинации сотрудников ОДЮЦРФКС, от гриппа.	3		
3.	Проведения предрейсовых медицинских осмотров водителей транспортных средств для обеспечения безопасности дорожного движения, согласно приказу МЗ РФ № 308 от 14.07.2003 г.	3		
4.	Наличие сертификата о порядке проведения предрейсовых медицинских осмотров	2		
5.	Своевременная отчетность о выполнении Государственного задания.	2		
6.	Обеспечение своевременного прохождения предварительных при поступлении и периодических медицинских осмотров всеми работниками в установленном порядке: Приказ МЗ РФ от 12 апреля 2011 года № 302-н в соответствии с требованиями п.11.1. Сан ПиН 2.4.4.1251-03	5		
7.	Работа с санитарными книжками, контроль за своевременным прохождением профилактических прививок и флюорографического обследования.	3		
8.	Активное участие в общественных мероприятиях Центра	3		
9.	Отсутствие замечаний по итогам	3		

№ n/n	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертной группы
	проверок			
10.	Прохождение курсов повышения квалификации	5		
	ВСЕГО:	34		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Члены комиссии:

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

«Ознакомлен(а)» _____

(подпись)

, « _____ »

202_ г.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) инспектора по кадрам ФИО: _____

Дата заполнения _____ Подпись работника _____

Для установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____ на период работы с _____ по _____

№ n/n	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертной группы
1.	Своевременный учет личного состава Центра	3		
2.	Качественное ведение установленной документации по кадрам	3		
3.	Своевременная выдача справок по запросам сотрудников	3		
4.	Отсутствие замечаний по итогам проверок документации по кадрам	3		
5.	Подготовка документов для вышестоящих организаций	3		
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2		
7.	Использование в деятельности информационно-методической работы	3		
8.	Участие в экспертных группах и жюри, оценивающих обучающихся и профессиональную деятельность работников.	4		
9.	Активное участие в массовых мероприятиях (фестивалях, новогоднем балу, соревнований, уборках, субботниках и т.д.)	3		
10.	Разработка, оформление и ведение нормативных локальных актов	5		
ВСЕГО:		32		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Члены комиссии: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

«Ознакомлен(а)»

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

, « »

202_ г.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) сторожа (вахтера) ФИО: _____

Дата заполнения листа _____ Подпись работника _____

Для установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____ на период работы с _____ по _____

№ n/n	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертно й группы
1.	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика работы	3		
2.	Качественное ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем состоянии	3		
3.	Качественная работа по обеспечению охраны Центра (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения и случаев кражи во время дежурства.)	3		
4.	Своевременный вызов спецслужб при возникновении чрезвычайных ситуаций и контроль за работой автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации.	2		
5.	Обеспечение сохранности ключей от всех помещений, запасных выходов	1		
6.	Участие в благоустройстве территории, ремонте помещений.	2		
7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1		
8.	Активное участие в содержании главного выхода и запасных выходов в надлежащем состоянии.	1		
	ИТОГО:	32		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Члены комиссии: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

«Ознакомлен(а)» _____, « _____ » _____ 202_ г.
(подпись)

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) водителя автомобиля ФИО: _____

Дата заполнения листа _____ Подпись работника _____
 Для установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____ на период работы с _____ по _____

№ n/n	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертно й группы
1.	Отсутствие замечаний по итогам проверок состояния автотранспорта	3		
2.	Сохранность рабочего инвентаря и материальных ценностей	2		
3.	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	5		
4.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	3		
5.	Активное участие в общественных мероприятиях центра (соревнованиях, конференциях, фестивалях, олимпийском баллу, уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	4		
6.	Своевременная подготовка транспорта к новому учебному году, зимнему сезону, к выездным мероприятиям	3		
7.	Своевременное прохождение транспорта ТО	4		
8.	Своевременное и качественное оформление документов для сдачи авансовых отчетов .	3		
9.	Обеспечение регулярного соответствия технического состояния транспортных средств требованиям безопасности дорожного движения и 100% выходом на линию	4		
10.	Своевременный ремонт транспортных средств при наличии у них неисправностей, угрожающих БДД	4		
11.	Погрузка и разгрузка спортивного инвентаря и оборудования	5		
	ИТОГО:	40		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии _____

Члены комиссии:

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

«Ознакомлен(а)»

(подпись)

,

« _____ »

202_ г.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующего хозяйством ФИО:

Дата заполнения листа _____ Подпись работника _____

Для установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____ на период работы с _____ по _____

№ n/n	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертно й группы
1.	Создание комфортных условий для обучающихся и сотрудников	4		
2.	Создание условий для бесперебойного, безаварийного функционирования центра	5		
3.	Систематический контроль (не реже чем один раз в месяц) подотчетных материалов и своевременное обеспечение ремонта	4		
4.	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря и имущества центра	5		
5.	Качественное оформление и своевременная сдача документов: авансовых отчетов, актов на списание, требований	5		
6.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	5		
7.	Отсутствие замечаний по итогам проверок хозяйственной деятельности	3		
8.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	2		
9.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	3		
10.	Заключение договоров со сторонними организациями обслуживающими центр	5		
11.	Соблюдение энергосберегающих технологий в центре	5		
12.	Оказание помощи при оформлении документов на списание инвентаря и оборудования	4		
	ИТОГО:	50		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Члены комиссии: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

«Ознакомлен(а)»

(подпись)

, « _____ »

202_ г.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

ФИО: _____

Дата заполнения листа _____

Подпись работника _____

Для установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____ на период работы с _____ по _____

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертно й группы
1.	Качественное и своевременное выполнение ремонтных и других работ	1		
2.	За устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения	3		
3.	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта	2		
4.	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств	1		
5.	Бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение.	1		
6.	Участие в подготовке к мероприятиям и другим праздникам учреждения	2		
7.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников	1		
8.	Участие в ремонте помещений	2		
9.	Подготовка центра к новому учебному году.	1		
10.	Подготовка помещений к отопительному сезону.	2		
	ИТОГО:	18		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Члены комиссии: _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

«Ознакомлен(а)»

(подпись)

, « _____ »

_____ 202_ г.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) секретаря-машинистки ФИО: _____

Дата заполнения листа _____ Подпись работника _____
 Для установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____ на период работы с _____ по _____

№ n/n	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертно й группы
1.	Использование в работе электронного документооборота с использованием сети Интернет	2		
2.	Качественное ведение установленной документации по делопроизводству	3		
3.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	3		
4.	Отсутствие замечаний по итогам проверок документации по делопроизводству	3		
5.	Отсутствие ошибок при составлении писем и др.	2		
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей и участников образовательного процесса	2		
7.	Активное участие в массовых мероприятиях (фестивалях, новогоднем балу, соревнований, уборках, субботниках и т.д.)	3		
	ИТОГО:	18		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии _____
 (подпись) (расшифровка подписи)

Члены комиссии: _____
 (подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

«Ознакомлен(а)» _____, « _____ » _____ 202_ г.
(подпись)

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) техника

ФИО: _____ Дата заполнения листа _____ Подпись работника _____

Для установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____ на период работы с _____ по _____

№ n/n	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертно й группы
1.	Наличие разработок, изготовление и развитие локальной сети Центра	5		
2.	Определение потребностей сотрудников Центра в информационной сети INTERNET и соответствующее распределение информационных потоков	5		
3.	Анализ и выбор оптимальных каналов получения и передачи информации в электронном виде	4		
4.	Отсутствие замечаний по итогам проверок	3		
5.	Обновление операционных и информационных систем и поддержание их работоспособности	5		
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2		
7.	Ремонт и поддержание работоспособности вычислительных машин	5		
8.	Активное участие в массовых мероприятиях (фестивалях, новогоднем балу, соревнованиях, уборках, субботниках и т.д.)	3		
	ИТОГО:	32		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Члены комиссии: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

_____ (подпись) (расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

«Ознакомлен(а)»

(подпись)

, « _____ »

_____ 202_ г.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) уборщика служебных помещений ФИО: _____

Дата заполнения листа _____ Подпись работника _____
 Для установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____ на период работы с _____ по _____

№ n/n	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Оценка работника	Оценка экспертно й группы
1	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений и оборудования	4		
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	2		
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	2		
4	Проведение санитарно-дезинфекционной обработки помещений в период сезонных эпидемий	4		
5	Мытье окон и стен в период генеральных уборок	4		
6	Участие в благоустройстве территории, ремонте помещений.	2		
7	Эффективная подготовка учреждения к новому учебному году	2		
8	Ежедневное проведение дезинфекции санитарно-технического оборудования	4		
	ИТОГО:	24		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

Члены комиссии: _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

_____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

«Ознакомлен(а)» _____ (подпись) _____, « _____ » _____ 202_ г.