

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр образования и творчества «Созвездие»

Согласовано:

Общим собранием
трудоого коллектива

МБУДО «Созвездие»

Протокол № 02 от
« 09 » « 04 » 2024

Согласовано:

Начальник управления
образования, культуры и спорта

А.А. Агеев /Т.А. Агеев/

Начальник финансового отдела

И.А. Бедрок /И.А. Бедрок/

Начальник отдела труда и
нормирования

Е.В. Рыжкова /Е.В. Рыжкова/

Утверждаю:

директор МБУДО

«Созвездие»

С.М. Птицына /С.М. Птицына/

Приказ № 78-24

от «20» «08» 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МБУДО «СОЗВЕЗДИЕ»

Новосибирская область, р.п. Кольцово, 2024

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр образования и творчества «Созвездие» (далее соответственно – Учреждение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области";
- постановления администрации рабочего поселка Кольцово от 04.08.2022 № 966 «Об утверждении должностных окладов работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений рабочего поселка Кольцово» (в редакции от 15.08.2024 г. №1088)
- постановления администрации рабочего поселка Кольцово от 01.06.2009 № 240 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений»;
- Территориального Отраслевого соглашения по учреждениям образования рабочего поселка Кольцово на 2023-2025 гг.;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников Учреждения включает:

- оклад (должностной оклад), ставки заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.6. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 30 (31) числа текущего месяца и 15 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке.

1.7. При выплате заработной платы не менее чем за один день до выплаты заработной платы за календарный месяц работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.8. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет централизованная бухгалтерия.

1.9. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда Учреждения.

2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год.

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке.

2.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения финансируется из средств муниципального бюджета и состоит из базовой части и стимулирующей части:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТстим}$, где

ФОТб – базовый фонд оплаты труда;

ФОТстим – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера) педагогическим работникам и другого персонала Учреждения за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей.

3.3. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем Учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.4. Структурное соотношение составляющих частей в общем фонде оплаты труда утверждается письмом администрации рабочего поселка Кольцово «О фонде оплаты труда»

IV. Условия труда и определение размеров должностных окладов работникам

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы в штатном расписании Учреждения определяются:
по должностям:

- административно - управленческого персонала,
- педагогических работников,
- специалистов других отраслей, работающих в Учреждении,
- учебно-вспомогательного персонала (Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования, расположенным на территории рабочего поселка Кольцово Новосибирской области, на 2023-2025 гг. (Тарифное соглашение к Областному отраслевому соглашению по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 гг.);

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих (Постановление администрации рабочего поселка Кольцово от 04.08.2022 № 966 «Об утверждении должностных окладов работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений рабочего поселка Кольцово).

4.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем Учреждения.

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, ставок заработной платы отрасли.

4.5. При изменении размера должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.6. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист) - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

№ п/ п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
--------------	--	--

1	2	3
1	учитель, преподаватель, тьютор	(старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования
2	учитель-дефектолог, учитель-логопед	(старший) педагог дополнительного образования
3	преподаватель	(старший) педагог дополнительного образования
4	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	(старший) педагог дополнительного образования
5	руководитель физического воспитания	(старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования
6	(старший) воспитатель	методист, педагог-организатор, педагог дополнительного образования
7	(старший) методист	(старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор
8	мастер производственного обучения	методист, (старший) педагог дополнительного образования
9	педагог - психолог	(старший) педагог дополнительного образования, методист, педагог – организатор
10	старший педагог дополнительного образования	(старший) педагог дополнительного образования, методист, педагог – организатор
11	старший инструктор-методист	(старший) педагог дополнительного образования, методист, педагог-организатор
12	педагог дополнительного образования	(старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор
13	педагог – организатор	педагог дополнительного образования
14	социальный педагог	педагог дополнительного образования, педагог – организатор
15	инструктор-методист	педагог дополнительного образования, педагог-организатор

4.7. При изменении размера должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.8. На 1 сентября приказом руководителя с учетом мнения первичной профсоюзной организации с письменным ознакомлением педагогических работников утверждается тарификационный список работников на учебный год с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер (электронный макет тарификационного списка) (Приложение 13).

Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

4.9. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. в неделю. При этом, рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

18 ч. в неделю:

- педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования;

36 ч. в неделю:

- методистам, педагогам-организаторам образовательных учреждений.

V. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

5.1. Виды выплат компенсационного характера:

- за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов – 35% от часовой ставки за каждый час работы в ночное время;
- за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение

объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - в двойном размере с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П;
- за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).
- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда:
класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%,
класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%,
класс условий труда (вредный) 3.3. – 8%,
класс условий труда (вредный) 3.4. – 10%,
класс условий труда (опасный) 4 – 12%
- Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

5.2. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте 5.1. данного раздела.

5.3. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

VI. Порядок установления стимулирующих выплат.

Система стимулирующих выплат работникам МБУДО «Созвездие» включает в себя:

- выплаты за ученую степень, ученое звание;
- выплаты за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию;
- выплаты за продолжительность непрерывной работы в Учреждение;
- выплаты за качественные показатели эффективности деятельности;
- премия за выполнение важных и особо важных заданий;
- иные выплаты стимулирующего характера.

Общий размер стимулирующих выплат для каждого работника ничем не ограничен.

6.1. Выплаты стимулирующего характера за ученую степень, ученое звание.

Стимулирующие надбавки за ученую степень устанавливаются от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

- кандидат наук - 15%;
- доктор наук - 20%.

Стимулирующая надбавка за ученое звание доцента, профессора устанавливаются в размере 10% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

6.2. Выплаты стимулирующего характера за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы.

6.2.1. Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования»,

«Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (пашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник торговли», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 15%; спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 15%;

Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России», «Почетный работник лесного хозяйства», «Почетный работник транспорта России», «Почетный радист», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник геодезии и картографии», «Отличник физической культуры», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «медалью К.Д.Ушинского» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 15%;

Нагрудные знаки «За развитие научно-исследовательской работы студентов», устанавливаются в размере 10%;

Государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством»

I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере 10%;

Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 15%;

Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 25%;

Благодарность Президента Российской Федерации и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 10%.

6.2.2. При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пункта 6.2.1. надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

6.2.3. Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, производится только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору, на основании письменного заявления работника.

Установление надбавки за наличие почетного звания, соответствующего профилю выполняемой работы, производится со дня присвоения почетного звания.

6.3. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы.

Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы устанавливается ежемесячная надбавка в размере:

- за I квалификационную категорию 8% от оклада, ставки заработной платы;
- за высшую квалификационную категорию 16% от оклада, ставки заработной платы.

Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

6.4. Выплаты стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы в Учреждение.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается исходя из продолжительности работы в Учреждении по основной должности в размерах:

стаж работы от 1 года до 5 лет – 10% от оклада, ставки заработной платы;
стаж работы от 5 года до 10 лет – 15 % от оклада, ставки заработной платы;
стаж работы от 10 года до 15 лет - 20% от оклада, ставки заработной платы;
стаж работы от 15 года до 20 лет – 25% от оклада, ставки заработной платы;
стаж работы свыше 20 лет - 30% от оклада, ставки заработной платы.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам, для которых работа в данном Учреждении является основной. Продолжительность работы сотрудника рассчитывается на 1 сентября текущего учебного года, в соответствии с записью в трудовой книжке, и устанавливается на один учебный год.

6.5. Выплаты стимулирующего характера за качественные показатели деятельности работников Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за качественные показатели деятельности работников Учреждения назначаются на основании мониторинга профессиональной деятельности работников за следующие отчетные периоды:

- с 01 января по 31 марта;
- с 01 апреля по 30 июня;
- с 01 июля по 30 сентября;
- с 01 октября по 31 декабря.

Выплаты стимулирующего характера за качественные показатели деятельности работников Учреждения выплачиваются в пределах и за счет выделенного общего фонда оплаты труда работников МБУДО «Созвездие».

Комиссия осуществляет оценку результативности и качества профессиональной деятельности сотрудников МБУДО «Созвездие» на основе анализа «Листов оценки качественных показателей деятельности» (Приложение 1-12), которые все сотрудники самостоятельно заполняют и сдают председателю Комиссии до даты заседания Комиссии.

Выплаты стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников производятся ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени, с учетом всех налоговых и иных удержаний.

Стимулирующий фонд оплаты труда МБУДО «Созвездие» подразделяется на следующие категории персонала:

- педагогические работники;
- неуказанная категория работников.

Размер стимулирующего фонда оплаты труда для каждой из выше названных категорий определяется отдельно в соответствии с фондом оплаты труда на календарный год, утвержденным администрацией рабочего поселка Кольцово и распределяется между работниками каждой категории пропорционально количеству набранных баллов по результатам мониторинга эффективности профессиональной деятельности. Итоговая сумма баллов по каждому работнику определяется Комиссией (пункт 6.10.)

6.6. Выплаты стимулирующего характера за выполнение важных и особо важных заданий.

Единовременная премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику устанавливается приказом руководителя Учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере не более 50% должностного оклада (оклада) за:

- своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка помещений, кабинетов к приемке комиссией к началу учебного года) – до 30%;
- выполнение заданий администрации по оформлению Учреждения, изготовлению баннеров, буклетов, по монтажу музыкального и видео материала, по изготовлению костюмов и декораций – до 20%;
- выполнение особо срочных и важных заданий администрации Учреждения – до 50%;
- выполнение заданий по разработки локальных нормативных актов в образовательной организации в размере 50%;
- выполнение функций: общественный наблюдатель, член комиссии по распределению СФОТ – 10%.

Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения руководителя Учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий и ее размере принимается руководителем Учреждения и оформляется локальным нормативным актом.

Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

6.7. Выплаты стимулирующего характера за участие в реализации предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер выплаты определяется по согласованию сторон, оформленным дополнительным соглашением к трудовому договору и выплачивается из средств приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера за участие в реализации предпринимательской и иной приносящей доход деятельности производятся ежемесячно.

6.8. Иные выплаты стимулирующего характера.

Иные выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения в процентном выражении от оклада (ставки) за выполнение обязанностей не

входящих в круг основных обязанностей работника на один учебный год (период с 01.09 по 31.08) или на определенный срок в рамках учебного года:

- молодым специалистам в размере 25% в течении 3-х лет (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении условий в соответствии пунктом VII коллективного договора, а также единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области;
- ответственному за выполнение функциональных обязанностей руководителя структурного подразделения «Центр детского творчества» в размере 50%;
- ответственному за ведение электронного документа оборота в различных системах: СБИС, СЭД, Vuz.gov, ГИСЗ НСО, ЕИС закупки, РТС тендер «Электронный магазин» в размере 40%;
- ответственному за организацию системы наставничества/«Движение первых» в МБУДО «Созвездие» и/или выполнения функции наставника в размере 30%;
- ответственному за выполнение функциональных обязанностей ответственного по охране труда, ГО и ЧС и антитеррористической деятельности в размере 30%;
- ответственному за контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в размере 30%;
- ответственному за организацию сопровождения информационной политики Учреждения МБУДО «Созвездие» в размере 15%;
- ответственному за исполнение обязанностей по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма среди обучающихся в размере 15%;
- ответственному за выполнение функциональных обязанностей ответственного по пожарной безопасности в помещениях в размере 15%;
- оператору системы АИС «Навигатор» в Учреждение в размере 15%;
- ответственному за кабинет в размере в размере 10% за 1 учебный кабинет;
- ответственному за ведение и наполнение модуля «Одаренные дети» и модуля «Достижения преподавателей» в информационной системе «Навигатор ДО НСО» в размере 10%;
- ответственному за создание условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе в размере 10%;

- ответственному СП за информационное наполнение социальных сетей МБУДО «Созвездие» (группы в ВК и СФЕРУМ) в размере 5%;
- оператору системы «Сферум» в Учреждение в размере 5%.

6.9. Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются и не выплачиваются.

Условия, при которых стимулирующие выплаты за качественные показатели деятельности работников Учреждения не устанавливаются и не выплачиваются:

- если работник, на момент заседания Комиссии по распределению выплат стимулирующей части фонда оплаты труда, является уволенным;
- если оцениваемая должность определена сотруднику через исполнение обязанности(-тей) или совмещение;
- при наличии у работника необоснованного невыхода (прогула);
- грубое невыполнение работником должностных обязанностей (согласно должностной инструкции). Основание – докладная заместителя директора и/или руководителя структурного подразделения, приказ руководителя Учреждения;
- грубое нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины. Основание – докладная заместителя директора и/или руководителя структурного подразделения, приказ руководителя Учреждения;
- нарушение работником техники безопасности, норм охраны труда, приведшие к травмам и другим тяжелым последствиям. Основание – докладная заместителя директора и/или руководителя структурного подразделения, и/или заведующего хозяйством, приказ руководителя Учреждения;
- халатное отношение работника к сохранности здания и имущества, приведшие к порче или краже имущества. Основание – докладная заместителя директора и/или руководителя структурного подразделения, и/или заведующего хозяйством, приказ руководителя Учреждения;
- если работник не предоставил Лист оценки качественных показателей деятельности работника Учреждения для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда;
- за неоднократное неучастие основных работников в плановых (объявленных не позднее, чем за 2 недели до начала) педагогических, общих собраниях, собраниях трудового коллектива, методических советах и рабочих совещаниях (за исключением случаев нахождения работника на больничном, в отпуске или командировке). Основание – докладная заместителя директора и/или руководителя структурного подразделения.

Стимулирующие выплаты за качественные показатели деятельности работников Учреждения не выплачиваются до следующего планового заседания комиссии (п. 6.10).

Споры, возникающие при выплате стимулирующих доплат, рассматриваются директором Учреждения и конфликтной комиссией, созданной в ОО, с обязательным участием представителя профсоюзной организации (при наличии) в каждом случае в индивидуальном порядке.

6.10. Требования к организации работы комиссии.

В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями по качественным показателям деятельности, и других видов выплат стимулирующего характера.

В состав Комиссии входят только работники Учреждения в количестве не более 5 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя), методической службы, педагогов дополнительного образования, председателя первичной профсоюзной организации и выбирается на один календарный год.

Состав Комиссии, утвержденный решением Общего собрания работников Учреждения, даты её заседания утверждаются приказом директора.

Заседание Комиссии производится до 10 числа месяца следующего за последним месяцем каждого квартала. При оценке качественных показателей деятельности вновь принятых сотрудников, в межквартальный период, заседание Комиссии производится до 10 числа каждого месяца до следующего планового заседания Комиссии.

Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря Комиссии;
- заслушивает мнение руководителя Учреждения (руководителей структурных подразделений);
- рассматривает материалы по самоанализу работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членам Комиссии;
- принимает решение по установлению количества баллов каждого работника по каждой категории большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии и оформляет решение протоколом;
- осуществляет распределение суммы стимулирующих выплат на каждый месяц по каждой категории персонала и оформляет решение протоколом;
- председатель Комиссии осуществляет расчет стоимости балла и суммы стимулирующих выплат за качественные показатели по каждому работнику (по каждой категории персонала) с

отражением итоговых значений в приложение к протоколу о распределении суммы стимулирующих выплат. При этом, размер выплат определяется исходя из количества баллов, набранных работником и цены одного балла в данной категории работников, определяемой путем деления фонда стимулирования по каждой категории работников на общую сумму баллов, набранных работниками Учреждения, относящихся к данной категории работников.

В протоколе заседания комиссии по установлению количества баллов качественных показателей, который подписывается всеми членами Комиссии, указывается:

наименование образовательного Учреждения;

дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;

число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;

вопрос повестки дня;

краткая или полная запись выступления участника заседания;

результаты по каждому работнику с указанием количества баллов;

подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

В протоколе заседания комиссии о распределении суммы стимулирующих выплат, который подписывается всеми членами Комиссии, указывается:

наименование образовательного Учреждения;

дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;

число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;

вопрос повестки дня;

основания для принятия решения;

решение Комиссии;

приложение с расчетами стоимости балла и суммы стимулирующих выплат за качественные показатели по каждому работнику (по каждой категории персонала).

На основании протокола о распределении суммы стимулирующих выплат директор Учреждения издает приказы о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели деятельности.

Ознакомления работников за полученные качественные показатели деятельности производится путем ознакомления с приказом индивидуально.

В течение 10 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов. Комиссия обязана осуществить

проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый оценочный лист. (Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений).

VII. Оплата труда работникам на условиях совместительства

7.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

7.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условия внешнего или внутреннего совместительства производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

7.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

VIII. Порядок и условия оплаты труда руководителя, его заместителя.

8.1. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором между администрацией рабочего поселка Кольцово и руководителем Учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной Территориальным отраслевым соглашением по Учреждениям образования, расположенным на территории рабочего поселка Кольцово Новосибирской области, на 2023-2025 гг.

8.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем Учреждения и заместителем руководителя Учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

8.3. Размеры должностных окладов руководителя устанавливаются в соответствии постановлением администрации рабочего поселка Кольцово от 04.08.2022 № 966 «Об утверждении должностных окладов работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений рабочего поселка Кольцово»

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
----------	------------------------	------------------------------

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор) учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	II группа по оплате труда руководителей	16 819
	III группа по оплате труда руководителей	15 576
	IV группа по оплате труда руководителей	14 420

8.4. Размеры должностного оклада заместителя руководителя устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда работников Учреждения в размере на 30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

8.5. Руководителям, заместителю руководителя в зависимости от занимаемой должности устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом VI. настоящего Положения.

8.6. Выполнение руководителем Учреждения, заместителем руководителя дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности (решение о работе по совмещению и внутреннему совместительству принимается руководителями учреждений, в отношении руководителя – администрацией рабочего поселка Кольцово).

8.7. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются учредителем по результатам труда в зависимости от качественных показателей деятельности Учреждения.

8.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также заместителя руководителя формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной зарплатной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной зарплатной платы заместителя руководителя и среднемесячной зарплатной платы работников, раз
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2

II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителя руководителя и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

IX. Заключительное положение

9.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

9.2. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Достоверность сведений подтверждаю _____ / _____

**Лист оценки
качественных показателей деятельности
заместителя директора МБУДО «Созвездие»**

№ п/п	Показатели	Подтверждающие документы	Балл	Рекомендации по оценке показателей	Са моа нал из	Бал лы ко мис сии
1. Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы (23 баллов)						
1	1.1. Удовлетворенность потребителей качеством предоставляемых услуг и доступность их получения. <i>Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников обучающихся, потребителей услуг.</i>	Обращения граждан и/или организаций	2	НЕТ - 2 ДА - 0		
	1.2. Исполнительская дисциплина <i>Своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.</i>	Замечания со стороны администрации	6	НЕТ - 6 ДА - 0		
	1.3. В ЦДТ создан и реализуется мониторинг эффективности образовательного процесса. Динамика достижений обучающихся (наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней, лауреатов и дипломантов и т.п.) за два последних отчетных периода. <i>Сумма баллов за отчетный период.</i>	Дипломы, Сертификаты и другие подтверждающие документы	До 9	НЕТ-0 Наличие призеров всероссийских конкурсов - 4, Наличие призеров региональных конкурсов - 3, Наличие призеров муниципальных конкурсов - 2		
	Качественное ведение внутренних нормативных документов МРЦ и МОЦ <i>Наличие актуальных, качественно составленных внутренних нормативных документов, журналов учета. Сумма баллов за отчетный период.</i>	Регистр аналитическая документов СП за квартал, журналы организационно-методических консультаций/ семинаров, база данных, публичный отчет СП.		НЕТ - 0 Наличие качественных аналитических документов по мероприятиям -4 Наличие журналов организационно-методических консультаций/ семинаров - 3 Наличие полной БД - 2		
	1.4. Наличие полной и достоверной информации на сайте Учреждения и на странице в ВК. <i>Плановый показатель: 1 информационная/расширенная заметка, новость от СП в неделю (всего 12 шт. в квартал)</i>	Сайт Учреждения, страница ВК	До 6	План выполнен- 6 План не выполнен- 0		
1. Наличие системы профессионального развития сотрудников (34 баллов)						
2	2.1. Количество методических пособий (рекомендаций), программ, положений и др. разработок для внутреннего пользования в течение отчетного периода, утвержденных на методическом совете.	Протокол методического совета	До 9	• отсутствуют - 0 • за каждую активность статистического работника - 3		
	2.2. Количество выступлений на пед. советах, семинарах, конференциях, открытых занятиях, мастер-классах и т.п.	Ежеквартальный отчет, аналитическая справка, др. документы	До 9	• отсутствуют - 0 • за каждую активность статистического работника - 3		
	2.3. Участие сотрудников в различных муниципальных, федеральных конкурсах. <i>Сумма баллов за отчетный период</i>	Ежеквартальный отчет, аналитическая справка, др. документы	До 9	НЕТ-0 Наличие призеров всероссийских конкурсов - 4, Наличие призеров региональных конкурсов - 3, Наличие призеров муниципальных конкурсов - 2		
	2.6. Прохождение сотрудниками курсов повышения квалификации <i>Сумма баллов за год.</i>	Ежеквартальный отчет, аналитическая справка, др. документы	До 7	• отсутствуют - 0 • все за 3 года имеют КПК - 2 • 30% сотрудников прошли КПК за учебный год- 5		

2. Качество организации творческого, образовательного и конкурсного процессов с учетом специфики деятельности СП (18 баллов)

3	Выполнение муниципального задания ЦДТ Сумма баллов за отчетный период	Отчетные документы, аналитические справки.	До 18	• Сохранность контингента обучающихся в течение одного учебного года по квартально - 8 • Организация и проведение учебно-творческих, просветительских мероприятий (за каждое мероприятие, не предусмотренное муниципальным заданием) - 4		
	Выполнение муниципального задания МОЦ и МРЦ Сумма баллов за отчетный период	Отчетные документы, аналитические справки.		за каждое мероприятие, не предусмотренное муниципальным заданием: • массовое мероприятие/экскурсия, краткосрочная школа - 4 • мониторинг - 4 • организационно-методическая консультация, семинар - 4 • ведение электронной базы - 4		

4. Обобщение, распространение и реализация собственного профессионального опыта (5 балла)

4	4.1.Обобщение собственного опыта Название публикации _____ Издание: _____ Показатель за год	Публикаций, сборник тезисов	5	Наличие публикаций результатов реализованных профессиональных проектов, обобщения собственного опыта в периодических печатных изданиях, сборниках тезисов по профилю работы – 5.		
---	--	-----------------------------	---	--	--	--

5. Повышение уровня квалификации (20 баллов)

5	5.1.Обучение на курсах повышения квалификации в соответствии с направлением работы (очные и дистанционные формы, наличие соответствующей лицензии у обучающей стороны). Показатель за год	Копии свидетельств, удостоверений. Показатель за год	5	НЕТ – 0 Наличие КПК в размере не менее 36 часов за учебный год - 5		
	5.2.Результаты участия руководителя в официальных профессиональных конкурсных мероприятиях (за два последних отчетных периода)	Копии распорядительных документов, дипломы, информация с официальных сайтов, аналитические справки	До 15	Выбирается наибольший соответствующий показатель, показатели не складываются (очное участие/заочное участие) - неучастие – 0; - участник муниципального мероприятия – 5/2; - дипломант 2-3 степени муниципального мероприятия – 6/3; - дипломант 1 степени муниципального мероприятия – 7/3; - участник областного и регионального мероприятия – 7/3; - дипломант 2-3 степени областного и регионального мероприятия – 9/4; - дипломант 1 степени областного и регионального мероприятия – 10/5; - дипломант 2-3 степени всероссийского и международного мероприятия – 12/7; - дипломант 1 степени всероссийского и международного мероприятия – 15/9.		
ИТОГО:			100			

Достоверность сведений подтверждаю _____ / _____

**Лист оценки
качественных показателей деятельности
руководителя структурного подразделения МБУДО «Созвездие»**

№ п/п	Показатели	Подтверждающие документы	Балл	Рекомендации по оценке показателей	Са моа нал из	Бал лы ко мис сии
1. Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы (23 баллов)						
1	1.2. Удовлетворенность потребителей качеством предоставляемых услуг и доступность их получения. <i>Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников обучающихся, потребителей услуг.</i>	Обращения граждан и/или организаций	2	НЕТ - 2 ДА - 0		
	1.2. Исполнительская дисциплина <i>Своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.</i>	Замечания со стороны администрации	6	НЕТ - 6 ДА - 0		
	1.3. В ЦДТ создан и реализуется мониторинг эффективности образовательного процесса. Динамика достижений обучающихся (наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней, лауреатов и дипломантов и т.п.) за два последних отчетных периода. <i>Сумма баллов за отчетный период.</i>	Дипломы, Сертификаты и другие подтверждающие документы	До 9	НЕТ-0 Наличие призеров всероссийских конкурсов - 4, Наличие призеров региональных конкурсов - 3, Наличие призеров муниципальных конкурсов - 2		
	Качественное ведение внутренних нормативных документов МРЦ и МОЦ <i>Наличие актуальных, качественно составленных внутренних нормативных документов, журналов учета.</i> <i>Сумма баллов за отчетный период.</i>	Реестр аналитическая документов СП за квартал, журналы организационно-методических консультаций/ семинаров, база данных, публичный отчет СП.		НЕТ – 0 Наличие качественных аналитических документов по мероприятиям -4 Наличие журналов организационно-методических консультаций/ семинаров – 3 Наличие полной БД - 2		
	1.5. Наличие полной и достоверной информации на сайте Учреждения и на странице в ВК. <i>Плановый показатель: 1 информационная/расширенная заметка, новость от СП в неделю (всего 12 шт. в квартал)</i>	Сайт Учреждения, страница ВК	До 6	План выполнен- 6 План не выполнен- 0		
3. Наличие системы профессионального развития сотрудников (34 баллов)						
2	2.1. Количество методических пособий (рекомендаций), программ, положений и др. разработок для внутреннего пользования в течение отчетного периода, утвержденных на методическом совете.	Протокол методического совета	До 9	• отсутствуют – 0 • за каждую активность статистического работника – 3		
	2.2. Количество выступлений на пед. советах, семинарах, конференциях, открытых занятиях, мастер-классах и т.п.	Ежеквартальный отчет, аналитическая справка, др. документы	До 9	• отсутствуют – 0 • за каждую активность статистического работника – 3		
	2.3. Участие сотрудников в различных муниципальных, федеральных конкурсах. <i>Сумма баллов за отчетный период</i>	Ежеквартальный отчет, аналитическая справка, др. документы	До 9	НЕТ-0 Наличие призеров всероссийских конкурсов - 4, Наличие призеров региональных конкурсов - 3, Наличие призеров муниципальных конкурсов - 2		
	2.6. Прохождение сотрудниками курсов повышения квалификации <i>Сумма баллов за год.</i>	Ежеквартальный отчет, аналитическая справка, др. документы	До 7	• отсутствуют – 0 • все за 3 года имеют КПК - 2 • 30% сотрудников прошли КПК за учебный год- 5		

4. Качество организации творческого, образовательного и конкурсного процессов с учетом специфики деятельности СП (18 баллов)

3	Выполнение муниципального задания ЦДТ Сумма баллов за отчетный период	Отчетные документы, аналитические справки.	До 18	• Сохранность контингента обучающихся в течение одного учебного года по квартально- 8 • Организация и проведение учебно-творческих, просветительских мероприятий (за каждое мероприятие, не предусмотренное муниципальным заданием) - 4		
	Выполнение муниципального задания МОЦ и МРЦ Сумма баллов за отчетный период	Отчетные документы, аналитические справки.		за каждое мероприятие, не предусмотренное муниципальным заданием: • массовое мероприятие/ экскурсия, краткосрочная школа - 4 • мониторинг - 4 • организационно-методическая консультация, семинар - 4 • ведение электронной базы - 4		

4. Обобщение, распространение и реализация собственного профессионального опыта (5 балла)

4	4.1.Обобщение собственного опыта Название публикации _____ Издание: _____ Показатель за год	Публикаций, сборник тезисов	5	Наличие публикаций результатов реализованных профессиональных проектов, обобщения собственного опыта в периодических печатных изданиях, сборниках тезисов по профилю работы – 5.		
---	--	-----------------------------	---	--	--	--

5. Повышение уровня квалификации (20 баллов)

5	5.1.Обучение на курсах повышения квалификации в соответствии с направлением работы (очные и дистанционные формы, наличие соответствующей лицензии у обучающей стороны). Показатель за год	Копии свидетельств, удостоверений. Показатель за год	5	НЕТ – 0 Наличие КПК в размере не менее 36 часов за учебный год - 5		
	5.2.Результаты участия руководителя в официальных профессиональных конкурсных мероприятиях (за два последних отчетных периода)	Копии распорядительных документов, дипломы, информация с официальных сайтов, аналитические справки	До 15	Выбирается наибольший соответствующий показатель, показатели не складываются (очное участие/заочное участие) неучастие – 0; участник муниципального мероприятия – 5/2; дипломант 2-3 степени муниципального мероприятия – 6/3; дипломант 1 степени муниципального мероприятия – 7/3; участник областного и регионального мероприятия – 7/3; дипломант 2-3 степени областного и регионального мероприятия – 9/4; дипломант 1 степени областного и регионального мероприятия – 10/5; дипломант 2-3 степени всероссийского и международного мероприятия – 12/7; дипломант 1 степени всероссийского и международного мероприятия – 15/9.		
ИТОГО:			100			

Лист оценки качественных показателей деятельности
методиста МБУДО «Созвездие»

№ п/п	Показатели	Подтверждающие документы	Балл	Рекомендации по оценке показателей	Са- мо- ан- ал- из	Ба- лы ко- ми- с- ии
1. Эффективность профессиональной деятельности. (26 балла)						
1.	1.1. Удовлетворенность потребителей качеством предоставляемых услуг и доступность их получения. <i>Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников обучающихся, потребителей услуг.</i>	Обращения граждан и/или организаций	2	НЕТ - 2 ДА - 0		
	1.2. Исполнительская дисциплина <i>Своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.</i>	Замечания со стороны руководителя СП	6	НЕТ - 6 ДА - 0		
	1.3. В ЦДТ создан и реализуется мониторинг эффективности образовательного процесса. <i>Качественный результат наставнической деятельности над педагогом/обучающимся.</i> <i>Сумма баллов за каждого победителя за два последних отчетных периода.</i>	Дипломы, Сертификаты и другие подтверждающие документы	До 12	НЕТ - 0 Наличие призеров всероссийских конкурсов - 5, Наличие призеров региональных конкурсов - 4, Наличие призеров муниципальных конкурсов - 3		
	Качественное ведение внутренних нормативных документов МРЦ и МОЦ <i>Наличие актуальных, качественно составленных внутренних нормативных документов, журналов учета.</i> <i>Сумма баллов за отчетный период.</i>	Документы по мероприятию, журналы организационно-методических консультаций/семинаров, база данных.		НЕТ - 0 Наличие полного/качественного пакета документов по мероприятиям - 7 Наличие журнала организационно-методических консультаций/семинаров - 5		
	1.6. Наличие полной и достоверной информации на сайте Учреждения и на странице в ВК. <i>Плановый показатель: 1 информационная/расширенная заметка, новость в 2 недели (всего 6 за квартал)</i>	Сайт Учреждения, страница ВК	6	План выполнен - 6 План не выполнен - 0		
2. Наличие системы профессионального развития сотрудников (24 балла)						
2	2.1. Количество собственных и/или подготовленных в рамках наставничества с другими пед. работниками методических пособий (рекомендаций), программ, положений и др., утвержденных на методическом совете. <i>За отчетный период.</i>	Протокол методического совета	До 12	• отсутствуют - 0 • за каждую активность статистического работника - 3		
	2.2. Количество выступлений на пед. советах, семинара, конференциях, открытых занятиях, мастер-классах и т.п. <i>За отчетный период.</i>	Ежеквартальный отчет, аналитическая справка, др. документы	До 12	• отсутствуют - 0 • за каждую активность статистического работника - 4		
3. Качество организации творческого, образовательного и конкурсного процессов с учетом специфики деятельности СП (20 баллов)						
3	3.1. Выполнение муниципального задания ЦДТ <i>Сумма баллов за отчетный период</i>	Отчетные документы, аналитические справки.	До 20	Организация и/или совместное проведение с педагогом воспитательных и проф. ориентационных мероприятий, в том числе с участием родителей/детей с ОВЗ - 4		

3	3.2.Выполнение муниципального задания МОЦ и МРЦ Сумма баллов за отчетный период	Отчетные документы, аналитические справки.		за мероприятие, не предусмотренное муниципальным заданием: • массовое мероприятие/ экскурсия, краткосрочная школа - 4 • мониторинг - 4 • организационно-методическая консультация, семинар - 4 • ведение электронной базы - 4		
4. Обобщение, распространение и реализация собственного профессионального опыта (10 баллов)						
4	4.1.Обобщение собственного опыта Название публикации _____ Издание: _____ Показатель за год	Публикаций, сборник тезисов	10	наличие публикаций результатов реализованных профессиональных проектов, обобщения собственного опыта в периодических печатных изданиях, сборниках тезисов по профилю работы – 10.		
5. Повышение уровня квалификации (20 баллов)						
	2.4. Обучение на курсах повышения квалификации в соответствии с темой самообразования (очные и дистанционные формы, наличие соответствующей лицензии у обучающей стороны). Показатель за год	Копии свидетельств, удостоверений, справок.	5	НЕТ – 0 Наличие КПК в размере не менее 36 часов за учебный год - 5		
	3.3. Результативность участия в профессиональных конкурсах (за два последних отчетных периода).	Копии распорядительных документов, дипломов, грамот.	До 15	Выбирается наибольший соответствующий показатель, показатели не складываются (очное участие/заочное участие) неучастие – 0; участник муниципального мероприятия – 3/2; дипломант 2-3 степени муниципального мероприятия – 4/3; дипломант 1 степени муниципального мероприятия – 5/4; участник областного, регионального мероприятия – 7/5; дипломант 2-3 степени областного, регионального мероприятия – 9/6; дипломант 1 степени областного, регионального о мероприятия – 11/7; участник всероссийского и международного мероприятия – 12/8; дипломант 2-3 степени всероссийского и международного мероприятия – 13 /9; дипломант 1 степени всероссийского и международного мероприятия - 15/10		
ИТОГО: 100						

**Лист оценки качественных показателей деятельности
педагога-организатора МБУДО «Созвездие»**

№ п/п	Показатели	Подтверждающие документы	Балл	Рекомендации по оценке показателей	Са мо - ан а лиз	Ба лы ко ми сс ии
1. Эффективность профессиональной деятельности. (26 балла)						
1.	1.1. Удовлетворенность потребителей качеством предоставляемых услуг и доступность их получения. <i>Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников обучающихся, потребителей услуг.</i>	Обращения граждан и/или организаций	2	НЕТ - 2 ДА - 0		
	1.2. Исполнительская дисциплина <i>Своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.</i>	Замечания со стороны руководителя СП	6	НЕТ - 6 ДА - 0		
	1.3. В ЦДТ создан и реализуется мониторинг эффективности образовательного процесса. <i>Качественный результат наставнической деятельности над педагогом/обучающимся.</i> <i>Сумма баллов за каждого победителя за два последних отчетных периода.</i>	Дипломы, Сертификаты и другие подтверждающие документы	До 12	НЕТ-0 Наличие призеров всероссийских конкурсов – 5, Наличие призеров региональных конкурсов – 4, Наличие призеров муниципальных конкурсов – 3		
	Качественное ведение внутренних нормативных документов МРЦ и МОЦ <i>Наличие актуальных, качественно составленных внутренних нормативных документов, журналов учета.</i> <i>Сумма баллов за отчетный период.</i>	Документы по мероприятию, журналы организационно-методических консультаций/семинаров, база данных.		НЕТ – 0 Наличие полного/качественного пакета документов по мероприятиям – 7 Наличие журнала организационно-методических консультаций/семинаров – 5		
	2.4. Наличие полной и достоверной информации на сайте Учреждения и на странице в ВК. <i>Плановый показатель: 1 информационная/расширенная заметка, новость в 2 недели (всего 6 за квартал)</i>	Сайт Учреждения, страница ВК	6	План выполнен- 6 План не выполнен- 0		
3. Наличие системы профессионального развития сотрудников (24 балла)						
2	2.1. Количество собственных и/или подготовленных в рамках наставничества с другими пед. работниками методических пособий (рекомендаций), программ, положений и др., утвержденных на методическом совете. <i>За отчетный период.</i>	Протокол методического совета	До 12	• отсутствуют – 0 • за каждую активность статистического работника– 3		
	2.2. Количество выступлений на пед. советах, семинара, конференциях, открытых занятиях, мастер-классах и т.п. <i>За отчетный период.</i>	Ежеквартальный отчет, аналитическая справка, др. документы	До 12	• отсутствуют – 0 • за каждую активность статистического работника– 4		
3. Качество организации творческого, образовательного и конкурсного процессов с учетом специфики деятельности СП (20 баллов)						
3	3.1. Выполнение муниципального задания ЦДТ <i>Сумма баллов за отчетный период</i>	Отчетные документы, аналитические справки.	До 20	Организация и/или совместное проведение с педагогом воспитательных и проф. ориентационных мероприятий, в том числе с участием родителей/детей с ОВЗ - 4		

3	3.2.Выполнение муниципального задания МОЦ и МРЦ Сумма баллов за отчетный период	Отчетные документы, аналитические справки.		за мероприятие, не предусмотренное муниципальным заданием: • массовое мероприятие/ экскурсия, краткосрочная школа - 4 • мониторинг - 4 • организационно-методическая консультация, семинар - 4 • ведение электронной базы - 4		
4. Обобщение, распространение и реализация собственного профессионального опыта (10 балла)						
4	4.1.Обобщение собственного опыта Название публикации _____ Издание: _____ Показатель за год _____	Публикаций, сборник тезисов	10	наличие публикаций результатов реализованных профессиональных проектов, обобщения собственного опыта в периодических печатных изданиях, сборниках тезисов по профилю работы – 10.		
5. Повышение уровня квалификации (20 баллов)						
	2.4. Обучение на курсах повышения квалификации в соответствии с темой самообразования (очные и дистанционные формы, наличие соответствующей лицензии у обучающей стороны). Показатель за год _____	Копии свидетельств, удостоверений, справок.	5	НЕТ – 0 Наличие КПК в размере не менее 36 часов за учебный год - 5		
	3.3. Результативность участия в профессиональных конкурсах (за два последних отчетных периода).	Копии распорядительных документов, дипломов, грамот.	До 15	Выбирается наибольший соответствующий показатель, показатели не складываются (очное участие/заочное участие) неучастие – 0; участник муниципального мероприятия – 3/2; дипломант 2-3 степени муниципального мероприятия – 4/3; дипломант 1 степени муниципального мероприятия – 5/4; участник областного, регионального мероприятия – 7/5; дипломант 2-3 степени областного, регионального мероприятия – 9/6; дипломант 1 степени областного, регионального о мероприятия – 11/7; участник всероссийского и международного мероприятия – 12/8; дипломант 2-3 степени всероссийского и международного мероприятия – 13 /9; дипломант 1 степени всероссийского и международного мероприятия - 15/10		
ИТОГО: 100						

**Лист оценки
качественных показателей деятельности
педагога дополнительного образования МБУДО «Созвездие».**

№ п/п	Показатели	Подтверждающие документы	Балл	Рекомендации по оценке показателей	Са- мо- ана- лиз	Бал- лы ком- ис- си
1. Эффективность профессиональной деятельности (22 балла).						
1	1.1. Удовлетворенность потребителей качеством предоставляемых услуг и доступность их получения. <i>Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников/обучающихся, потребителей услуг.</i>	Обращения граждан и/или организаций	2	НЕТ - 2 ДА - 0		
	1.2. Исполнительская дисциплина <i>Качественное ведение внутренней документации, своевременное предоставление документов, заполнения журналов, аттестации обучающихся. За отчетный период.</i>	Аналитическая справка и др. документы	3	НЕТ - 0 ДА - 3		
	1.3. Наличие полной и достоверной информации на сайте Учреждения и на странице в ВК. <i>Плановый показатель: 1 информационная/расширенная заметка, новость в 3 недели (всего 4 статьи за квартал)</i>	Сайт Учреждения, страница ВК	4	План выполнен - 4 План не выполнен - 0		
	1.4. Наличие качественной конкурентной программы дополнительного образования детей. <i>За отчетный период.</i>	Рейтинг программы на сайте Навигатор ДОД НСО	5	на сайте Навигатора программа имеет до 500 баллов - 0; на сайте Навигатора программа имеет от 510 до 700 баллов - 2; на сайте Навигатора программа имеет от 700 до 900 баллов - 4; на сайте Навигатора программа имеет от 910 баллов - 5		
	1.5. Организация и/или совместное проведение с методистом/педагогом - организатором воспитательных и проф. ориентационных мероприятий, в том числе с участием родителей/детей с ОВЗ <i>За отчетный период.</i>	Отзывы в Навигаторе, новость на сайте и ВК	8	НЕТ - 0 За каждую активность - 2		
2. Наличие системы профессионального развития (24 баллов)						
2	2.1. Количество методических пособий (рекомендаций), программ, положений и др. разработок для внутреннего пользования в течение отчетного периода, утвержденных на методическом совете. <i>За отчетный период.</i>	Протокол методического совета	12	• отсутствуют - 0 • за каждую разработку - 3 балл • программа - 12		
	2.2. Количество выступлений на пед. советах, семинарах, конференциях и т.д., открытых занятиях, мастер-классах и т.п. <i>За отчетный период.</i>	Ежеквартальный отчет, аналитическая справка, др. документы	12	• отсутствуют - 0 • за каждую активность статистического работника - 4 балл		
3. Позитивная динамика учебных достижений по результатам внутренней экспертизы (14 баллов)						

3	3.1. Востребованность дополнительных общеразвивающих программ. Высчитывается по формуле: $V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$ где V пед – востребованность программ, которые ведет педагогический работник, O факт i – фактическое число обучающихся в i-й группе, n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонализированного финансирования.	Аналитическая справка по проведению контр. недели. <i>За отчетный период.</i>	4	V пед меньше 60% - 0 V пед больше или равно 60% - 4	
	3.2. Сохранность контингента обучающихся. % от списочного состава детей первоначально зачисленных в данную группу на начало отчетного периода (по результатам контрольной недели). По итогам III квартала за процент сохранности берется процент детей, переведенных на новый учебный год по продолжающимся образовательным программам.	Аналитическая справка и др. документы по проведению контр. недели. <i>За отчетный период.</i>	10	до 75 % – 0 от 75 до 79 % - 2 от 80 до 84 % - 4 от 85 до 89 % - 6 от 90 до 94 % - 8 от 95 до 100% - 10	
4. Позитивная динамика учебных достижений по результатам внешней экспертизы (16 баллов)					
4	4.1. Результаты участия обучающихся творческого объединения в конкурсных мероприятиях, входящих в перечень рекомендованных министерством образования НСО. <i>Можно выбрать несколько показателей, но не превышая итоговый балл.</i> <i>За отчетный период.</i>	Копии распорядительных документов, дипломов, грамот.	До 16	(Учитывается количество участников, победителей - 1-4 человека или 1 группа/более 4 человек или 2 и более групп) ЗАОЧНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ • отсутствие - 0 • участие в муниципальных мероприятиях - 1/2 • участие в областных и региональных мероприятиях - 2/4 • участие во всероссийских и международных мероприятиях - 3/5 • 2-3 место в муниципальных мероприятиях - 3/5 • победа (призовое 1 место) в муниципальных мероприятиях - 4/6 • 2-3 место в областных и региональных мероприятиях - 4/6 • победа (призовое 1 место) в областных и региональных мероприятиях - 6/8 • 2-3 место во всероссийских и международных мероприятиях - 6/8 • победа (призовое 1 место) во всероссийских и международных мероприятиях - 8/10. ОЧНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ • участие в муниципальных мероприятиях - 2/4 • участие в областных и региональных мероприятиях - 2/4 • участие во всероссийских и международных мероприятиях - 2/5 • 2-3 место в муниципальных мероприятиях - 4/6 • победа (призовое 1 место) в муниципальных мероприятиях - 6/8 • 2-3 место в областных и региональных мероприятиях - 8/10 • победа (призовое 1 место) в областных и региональных мероприятиях - 10/13 • 2-3 место во всероссийских и международных мероприятиях - 10/13 • победа (призовое 1 место) во всероссийских и международных мероприятиях - 12/16.	
5. Обобщение, распространение и реализация профессионального опыта (4 балла)					

5	Обобщение собственного опыта Название публикации _____ Издание: _____ Показатель за год	Публикаций, сборник тезисов	4	Наличие публикаций результатов реализованных профессиональных проектов, обобщения собственного опыта в периодических печатных изданиях, сборниках тезисов по профилю работы – 4.		
6. Повышение уровня квалификации (20 баллов)						
6	6.1. Обучение на курсах повышения квалификации по направлению деятельности (очные и/или дистанционные формы, наличие соответствующей лицензии у обучающей стороны). Показатель за год	Аналитическая справка; копии свидетельств, удостоверений, справок	5	НЕТ – 0 Наличие КПК в размере не менее 36 часов за учебный год – 5		
	6.2. Результаты участия педагога в официальных профессиональных конкурсных мероприятиях. За отчетный период.	Копии распорядительных документов, дипломы, информация с официальных сайтов, аналитические справки.	15	Выбирается наибольший соответствующий показатель, показатели не складываются (очное участие/заочное участие) неучастие – 0; участник муниципального мероприятия – 3/2; дипломант 2-3 степени муниципального мероприятия – 5/3; дипломант 1 степени муниципального мероприятия – 6/4; участник областного, регионального мероприятия – 10/6; дипломант 2-3 степени областного, регионального мероприятия – 12/8; дипломант 1 степени областного, регионального о мероприятия – 13/9; участник всероссийского и международного мероприятия – 13/10; дипломант 2-3 степени всероссийского и международного мероприятия – 14 /11; дипломант 1 степени всероссийского и международного мероприятия - 15/12		
ИТОГО: 100						

Достоверность сведений подтверждаю _____ /

**Лист оценки
качественных показателей деятельности
инспектора по кадрам МБУДО «Созвездие»**

№ п/п	Показатели	Подтверждающие документы	Балл	Рекомендации по оценке показателей	Сам о- анал из	Бал лы ком исси и
1. Общие положения (10 баллов)						
1	1.1. Исполнительская дисциплина <i>Выполнение поручений и др.</i>	Замечания со стороны администрации	5	НЕТ - 5 ДА - 0		
	1.2. Эффективное взаимодействие (отсутствие жалоб, быстрое устранение ошибок и пр.) со сторонними службами и организациями (служба социального страхования, пенсионный фонд, статистика, бухгалтерия, военкомат и т.п.)	Отсутствие вопросов, вынесенных на уровень администрации со стороны соответствующих служб и организаций	5	НЕТ - 0 ДА - 5		
2. Ведение документации (30 баллов)						
2	2.1. Качественное ведение трудовых книжек (электронных и письменных) и журнала по их перемещению	Трудовые книжки, журнал по их перемещению	5	НЕТ - 0 ДА - 5		
	2.2. Своевременное оформление трудовых отношений.	Трудовые договоры, дополнительные соглашения, приказы, реестр ТД и ДС	10	НЕТ - 0 ДА - 10		
	2.3. Качественное ведение личных дел работников	Личные дела работников	4	НЕТ - 0 ДА - 4		
	2.4. Соответствие единым требованиям к оформлению карточек сотрудников в бумажном и электронном формате (Т-2)	Карточки Т-2	2	НЕТ - 0 ДА - 2		
	2.5. Соответствие ведения внутренней документации единым требованиям	Фактическое соответствие	9	НЕТ - 0 ДА - 9		
3. Предоставление информации и внесение изменений (15 баллов)						
3	3.1. Оперативное доведение (в течение 2 дней) информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	Отметки на соответствующих документах о ознакомлении	5	НЕТ - 0 ДА - 5		
	3.2. Своевременное предоставление запрашиваемой информации и ведение установленной документации	Фактическое наличие и подтвержденное обновление	5	НЕТ - 0 ДА - 5		
	3.3. Своевременное предоставление качественной информации и документов для начисления заработной платы работникам и своевременное выявление ошибок при перечислении заработной платы	Журнал передачи документов в бухгалтерию (табель, приказы, больничные листы)	5	НЕТ - 0 ДА - 5		
4. Повышение уровня квалификации (5 баллов)						
4	4.1. Обучение на курсах повышения квалификации в соответствии с направлением работы (очные и дистанционные формы, наличие соответствующей лицензии у обучающей стороны) в данный период времени.	Аналитическая справка; копии свидетельств, удостоверений, справок (В случае обучения по программе переподготовки и самостоятельной оплаты обучения - максимальный балл выставляется в течении всего периода обучения при наличии договора и квитанций об оплате.)	5	НЕТ - 0 Наличие КПК в размере не менее 36 часов за учебный год - 5		
ИТОГО: 60						

Достоверность сведений подтверждаю _____ / _____

**Лист оценки
качественных показателей деятельности
контрактного управляющего МБУДО «Созвездие».**

№ п/п	Показатели	Подтверждающие документы	Балл	Рекоменда- ции по оценке показателей	Само- анализ	Баллы комисси и
1. Организация деятельности по закупкам (55 баллов)						
1	1.1.Своевременное и качественное составление плана закупок и плана-графика закупок	Согласно ПФХД	5	НЕТ - 0 ДА - 5		
	1.2.Своевременное размещение в единой информационной системе в сфере закупок плана закупок и плана-графика закупок	ЕИС	8	НЕТ - 0 ДА - 8		
	1.3.Своевременное размещение (соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере закупок извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов.	ЕИС	8	НЕТ - 0 ДА - 8		
	1.4.Своевременное размещение отчетов и документов по закупкам в единой информационной системе в сфере закупок	ЕИС	8	НЕТ - 0 ДА - 8		
	1.5.Наличие оперативной информации о свободных денежных средствах для заключения договоров по каждой бюджетной статье	Ведение таблицы	5	НЕТ - 0 ДА - 10		
	1.6.Своевременное и оперативное заключение краткосрочных и долгосрочных контрактов в соответствии с действующим законодательством	Реестр контрактов	8	НЕТ - 0 ДА - 8		
	1.7.Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд.	Реестр контрактов	8	НЕТ - 0 ДА - 8		
	1.8.Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	Фактическое состояние	5	НЕТ - 0 ДА - 5		
2. Повышение уровня квалификации (5 баллов)						
2	2.1.Обучение на курсах повышения квалификации в соответствии с профилем (очные и дистанционные формы) в данный период времени	Аналитическая справка, копии свидетельств, удостоверений, справок	5	НЕТ - 0 ДА - 5		
ИТОГО: 60						

Достоверность сведений подтверждаю _____ / _____

Лист оценки
качественных показателей деятельности
вахтера МБУДО «Созвездие»

№ п/п	Показатели	Подтверждающие документы	Балл	Рекомендации по оценке показателей	Сам о- анал из	Бал лы ком исси н
1. Организация бесперебойной работы ОУ (11 баллов)						
1	1.1.Отсутствие краж и порчи личного имущества обучающихся по вине вахтера (в случае кражи – своевременное успешное принятие мер по обнаружению похитителя и украденных вещей)	Докладные записки, устные жалобы, записи в книге жалоб	2	НЕТ – 0 ДА – 2		
	1.2.Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Докладные записки, устные жалобы, записи в книге жалоб	До 5	- Отсутствие обоснованных замечаний и докладных записок со стороны родителей, администрации и заведующего хозяйством – 2; - Доброжелательность и помощь обучающимся при одевании/раздевании – 3.		
	1.3.Высокий уровень исполнительской дисциплины и деловой этики	Докладные записки, устные жалобы, выговоры, взыскания	До 4	- Отсутствие устных и письменных обоснованных замечаний – 1; - Увеличение интенсивности труда во время проведения ремонтных работ в Учреждении – 1; - Организация работы гардероба при массовом скоплении детей и других посетителей – 2		
2. Качество пропускного режима (19 баллов)						
2	2.1.Обеспечение оперативного и качественного пропускного режима	Журнала учета рабочего времени сотрудников; Журнал для посетителей	6	Сумма баллов: - Контроль за ведением журнала учета рабочего времени сотрудников (заполнение всех столбцов журнала) – 3 - Ведение журнала для посетителей – 3.		
	2.2.За отсутствие в здании посторонних лиц		5	НЕТ – 0 ДА – 5		
	2.3.Обязательное точное фиксирование в журнале выдачи и возврата ключей	Журнал учета рабочего времени и выдачи ключей от кабинетов	4	НЕТ – 0 ДА – 4		
	2.4.Обеспечение наличия ключей от всех помещений в конце рабочего дня и на начало нового	Журнал учета рабочего времени и выдачи ключей от кабинетов	4	НЕТ – 0 ДА – 4		
ИТОГО:30						

Достоверность сведений подтверждаю _____ / _____

Лист оценки
качественных показателей деятельности
гардеробщика МБУДО «Созвездие»

№ п/п	Показатели	Подтверждающие документы	Балл	Рекомендации по оценке показателей	Сам о- анал из	Бал лы ком исси н
1. Организация бесперебойной работы ОУ (30 баллов)						
1	1.1.Обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение	Докладные записки, устные жалобы, записи в книге жалоб	6	НЕТ – 0 ДА - 6		
	1.2.Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Докладные записки, устные жалобы, записи в книге жалоб	До 9	- Отсутствие обоснованных замечаний и докладных записок со стороны родителей, администрации и заведующего хозяйством – 4; - Доброжелательность и помощь обучающимся при одевании/раздевании – 5.		
	1.3.Высокий уровень исполнительской дисциплины и деловой этики	Докладные записки, устные жалобы, выговоры, взыскания	До 9	- Отсутствие устных и письменных обоснованных замечаний – 2; - Увеличение интенсивности труда во время проведения ремонтных работ в Учреждении – 3; - Организация работы гардероба при массовом скоплении детей и других посетителей - 4		
	1.4.Обеспечение чистоты и порядка в гардеробе	Докладные записки, устные жалобы, выговоры, взыскания	6	НЕТ – 0 ДА - 6		
ИТОГО:30						

Достоверность сведений подтверждаю _____ /

**Лист оценки
качественных показателей деятельности
уборщика служебных помещений МБУДО «Созвездие»**

№ п/п	Показатели	Подтверждающие документы	Балл	Рекомендации по оценке показателей	Сам о- анал из	Бал лы ком исси и
1. Организация бесперебойной работы ОУ (30 баллов)						
1	1.1. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Докладные записки, устные жалобы, записи в книге жалоб	До 8	- Отсутствие обоснованных замечаний и докладных записок со стороны родителей, администрации и заведующего хозяйством – 3; - Участие в подготовке Учреждения к новому учебному году – 5.		
	1.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины и деловой этики	Докладные записки, устные жалобы, выговоры, взыскания	До 6	- Отсутствие устных и письменных обоснованных замечаний – 2; - Увеличение интенсивности труда во время проведения ремонтных работ в Учреждении – 4;		
	1.3. Проведение качественной и регулярной уборки	Докладные записки, устные жалобы, выговоры, взыскания	8	- Ежедневная, в соответствии с графиком работы, качественная уборка кабинетов и проветривание учебных кабинетов - 3 - Ежедневная, в соответствии с графиком работы, качественная уборка кабинетов и их проветривание, качественная уборка туалетных комнат, сантехники, уборка рабочих поверхностей столов, клавиатуры, дверных ручек – 5		
	1.4. Качественное проведение генеральной уборки	Докладные записки, устные жалобы, выговоры, взыскания	8	- Проведение генеральной уборки с дезинфицирующими средствами в соответствии с графиком (обработка стен, пола, туалетных комнат) – 2. - Проведение генеральной уборки с дезинфицирующими средствами в соответствии с графиком (обработка стен, пола, подоконников, окон, стульев и столов, туалетных комнат) – 2. - Дополнительная обработка помещений дезинфицирующими средствами и с помощью бактерицидной лампы во время вспышки инфекционных заболеваний – 4.		
ИТОГО: 30						

Достоверность сведений подтверждаю _____ / _____

**Лист оценки
качественных показателей деятельности
лаборанта МБУДО «Созвездие»**

№ п/п	Показатели	Подтверждаю щие документы	Балл	Рекомендации по оценке показателей	Сам о- анал из	Бал лы ком исси и
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины и деловой этики.	Докладные записки, устные жалобы, выговоры, взыскания	6	Наличие замечаний – 0 Нет замечаний - 6		
2	Обеспечение техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности при пользовании оборудованием и материалами в лаборатории.	Докладные записки, устные жалобы, выговоры, взыскания	6	Наличие замечаний – 0 Нет замечаний - 6		
3	Своевременное ведение учета расходуемых материалов и составление отчетности по установленной форме.	Докладные записки, устные жалобы, выговоры, взыскания	6	Наличие замечаний – 0 Нет замечаний - 6		
4	Правильное хранение (с подписями мест хранения) и рациональное использование приборов, лабораторного оборудования, химических реактивов и препаратов, кормов для животных.	Докладные записки, устные жалобы, выговоры, взыскания	6	Наличие замечаний – 0 Нет замечаний - 6		
5	Поддержание приборов, лабораторного оборудования и ТСО в исправном состоянии, подготовка к его использованию во время проведения плановых лабораторных, практических и демонстрационных работ в кабинете.	Докладные записки, устные жалобы, выговоры, взыскания	6	Наличие замечаний – 0 Нет замечаний - 6		
ИТОГО:30						

Достоверность сведений подтверждаю _____ /

**Лист оценки
качественных показателей деятельности
заведующего хозяйством МБУДО «Созвездие»**

№ п/п	Показатели	Подтверждающие документы	Балл	Рекомендации по оценке показателей	Сам о- анал из	Бал лы ком исси и
1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий (20 баллов)						
1.	1.1.Своевременное составление графиков работы вахтеров (за 2 недели до их вступления в силу)	Утвержденный директором график	5	НЕТ – 0 ДА – 5		
	1.2.Ежемесячный (зафиксированный) контроль за санитарно-гигиеническим состоянием всех помещений.	Журнал контроля за состояние помещений	5	• НЕТ – 0 • Фактическое ведение журнала - 3 • Организация результативной работы по устранению выявленных недостатков - 5		
	1.3.Внешняя и внутренняя (администрацией) проверка состояния ОУ	Акты и справки проверяющих органов	До 5	• Наличие незначительных замечаний, устраненных к моменту заседания комиссии - 3 • Отсутствие пунктов предписаний или замечаний, выданных органами, проводящими проверку состояния ОУ – 5.		
	1.4.Организация работы по устранению технических неполадок	Журнал заявок на устранение технических неполадок	5	• Отсутствие работы - 0 • Оперативная отработка заявок на устранение технических неполадок - 3 • Контроль за выполнением заявок на устранение технических неполадок - 5		
2. Обеспечение безопасной среды в Учреждении (5 баллов)						
2	2.1.Ежемесячный (зафиксированный) контроль за безопасным состоянием кабинетов	Журнал контроля состоянием помещений	5	• НЕТ – 0 • Фактическое ведение журнала – 2 • Организация результативной работы по устранению выявленных недостатков - 5		
3. Обеспечение сохранности материальных ценностей (15 баллов)						
3	3.1.Мониторинг сохранности и состояния материальных ценностей.	Журнал контроля за состоянием и перемещением материальных ценностей	5	НЕТ - 0 ДА - 5		
	3.3.Наличие оформленных актов на списание материальных ценностей, пришедших в негодность и расходных материалов.	Акты на списание	5	НЕТ - 0 ДА - 5		
	3.4.Отсутствие в ОУ материальных ценностей, не поставленных на учет.	Журнал контроля за состоянием и перемещением материальных ценностей	5	НЕТ - 0 ДА - 5		
4. Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности Учреждения (20 баллов)						

4	4.1. Подготовка ОУ к открытым мероприятиям, приемке	Протоколы заседания комиссии	5	НЕТ - 0 ДА - 5		
	4.2. Организация, подготовка и последующий контроль за проведением ремонтных работ	Акты выполненных работ	5	НЕТ - 0 ДА - 5		
	4.3. Эффективное взаимодействие (отсутствие жалоб, быстрое устранение ошибок и пр.) со сторонними службами и организациями (бухгалтерия, поставщики, обслуживающие организации)	Отсутствие вопросов, вынесенных на уровень администрации со стороны соответствующих служб и организаций	5	• Отсутствие взаимодействия – 0 • Взаимодействие, но с замечаниями (письменными) – 3 • Взаимодействие без замечаний (письменных) – 5		
	4.4. Организация контроля за использованием помещений МБУДО «Созвездие» сторонними организациями (работающих на условиях аренды и сетевого взаимодействия)	Договора взаимодействия, расписание занятий, график работы вахтеров	5	• Отсутствие контроля – 0 • Эпизодический контроль – 2 • Регулярный контроль – 5		
ИТОГО: 60						

Достоверность сведений подтверждаю _____ / _____

Лист оценки качественных показателей деятельности
рабочего по обслуживанию здания МБУДО «Созвездие»

№ п/п	Показатели	Подтверждающие документы	Балл	Рекомендации по оценке показателей	Са мо - ан ал из	Бал лы ком исси н
1	1.1.Отсутствие обоснованных жалоб на работу специалиста	Журнал заявок	3	НЕТ – 0 ДА - 3		
	1.2.Поддержание и проверка систем жизнеобеспечения ОУ в исправном состоянии	Ежеквартальный отчет	5	НЕТ – 0 ДА - 5		
	1.3.Обеспечение исправности и сохранности имущества	Ежеквартальный отчет	2	НЕТ – 0 ДА - 2		
	1.4.Оперативность в выполнении заявок по устранению неполадок	Ежеквартальный отчет	10	НЕТ – 0 ДА - 10		
	1.5.Качественная работа по предупреждению поломок имущества	Ежеквартальный отчет	5	НЕТ – 0 ДА - 5		
	1.6.Выполнение особых объемных работ, связанных с ремонтами помещений, приобретением и установкой оборудования (по поручению администрации)	Ежеквартальный отчет	5	НЕТ – 0 ДА - 5		
ИТОГО: 30						

Достоверность сведений подтверждаю _____ /

**Лист оценки
качественных показателей деятельности
администратора системного МБУДО «Созвездие»**

№ п/п	Показатели	Подтверждающие документы	Балл	Рекомендации по оценке показателей	Сам о- анал из	Бал лы ком исси и
1. Стабильность рабочего процесса (13 баллов)						
1	1.1.Высокий уровень исполнительской дисциплины	Журнал заявок	5	НЕТ – 0 Оперативное устранение технических неисправностей –10.		
	1.4.Отсутствие обоснованных жалоб на работу специалиста	Докладные, письменные жалобы	4	ДА -4 НЕТ – 0		
	1.5.Своевременное профилактическое обслуживание компьютеров и проверка технического состояния оборудования	Журнал профилактических осмотров	2	ДА -2 НЕТ – 0		
	1.6.Техническое обслуживание системных блоков, включая внутреннюю очистку от пыли	Журнал профилактических осмотров	2	НЕТ – 0 ДА -2		
2. Качество аппаратного обеспечения (2 балла)						
2	2.1.Качество организации работы с провайдерами	Ежеквартальный отчет	1	- отказ работы локальной сети более 4 раз за отчетный период – 0 - бесперебойная работа локальной сети и интернет - 1		
	2.2.Своевременное обслуживания принтеров	Ежеквартальный отчет	1	НЕТ – 0 ДА -1		
3. Качество программного обеспечения (7 баллов)						
3	3.1.Обеспечение бесперебойной работы операционной системы персональных компьютеров	Ежеквартальный отчет	5	- менее 50% операционных систем работают бесперебойно – 0 - от 50 до 79% операционных систем работают бесперебойно – 2 - от 80 до 100% операционных систем работают бесперебойно - 5		
	3.2.Своевременное обеспечение безопасности при работе в сети Интернет	Ежеквартальный отчет	1	НЕТ – 0 ДА -1		
	3.3.Своевременное обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети,	Ежеквартальный отчет	1	НЕТ – 0 ДА -1		
4. Обеспечение информационной поддержки пользователей персональных компьютеров (3 баллов)						

4	4.1.Своевременная организация консультаций для сотрудников ОУ по работе с программным обеспечением	Журнал консультаций	1	• нет – 0 • да - 1		
	4.2.Своевременная организация консультаций для сотрудников ОУ по защите информации	Журнал консультаций	1	• нет – 0 • да - 1		
	4.3.Своевременная организация консультаций для сотрудников ОУ по правильной эксплуатации компьютерного оборудования	Журнал консультаций	1	• нет – 0 • да - 1		
5. Повышение уровня квалификации (5 балла)						
5	5.1.Обучение на курсах повышения квалификации в соответствии с направлением работы (очные и дистанционные формы, наличие соответствующей лицензии у обучающей стороны) в данный период времени.	Аналитическая справка; копии свидетельств, удостоверений, справок (В случае обучения по программе переподготовки и самостоятельной оплаты обучения - максимальный балл выставляется в течении всего периода обучения при наличии договора и квитанций об оплате.)	5	• менее 24 часов - 0 • курсы повышения квалификации от 24 до 35 часов – 2; • курсы повышения квалификации от 36 до 71 часа – 3; • курсы повышения квалификации от 72 и более часов – 5 баллов.		
ИТОГО: 30						