


Согласовано  
Представитель работников  
ГБУ ДПО СО «Чапаевский  
ресурсный центр»

И.П. Шевкунова  
« 28 » августа 20 23 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБУ ДПО СО  
«Чапаевский ресурсный центр»

М.А. Спирина  
« 28 » августа 20 23 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников  
государственного бюджетного учреждения дополнительного  
профессионального образования Самарской области  
«Чапаевский ресурсный центр»

## **1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области «Чапаевский ресурсный центр» (далее – Учреждение) определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, определяет правила установления размеров должностных окладов, условия установления компенсационных и обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат работникам Учреждения.

**1.2.** Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснениями о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 822, Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов...», Постановлением Правительства Самарской области № 845 от 29.10.2020г. « Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных бюджетных, автономных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования и утверждении методики расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в расчете на один человека-час за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета, Распоряжением министерства образования и науки Самарской области № 887-р от

29.09.2021 г. «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», приказом министерства образования и науки Самарской области № 30-од от 19.02.2009 г. «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», Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 г. N 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» иными нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, Уставом и Коллективным договором Учреждения.

**1.3.** Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Учреждении на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации, Устава и требований Коллективного договора Учреждения.

**1.4.** Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с «Методикой расчёта норматива бюджетного финансирования находящихся в ведении Самарской области государственных образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов и государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей», утверждённой Постановлением Правительства Самарской области №230 от 31.10.2007 г.

**1.5.** Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объёма средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учре-

ждений до уровня МРОТ. Соотношение частей фонда оплаты труда работников устанавливается учреждением самостоятельно в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Самарской области, регламентирующими распределение фонда оплаты труда учреждений, и утверждается учредителем учреждения.

**1.6.** Заработная плата работника Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат, надбавок и доплат.

**1.7.** Месячная заработная плата работника учреждения, 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.

**1.8.** Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

**1.9.** Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

**1.10.** Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного органа работников на премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

**1.11.** На выплату компенсационных и стимулирующих выплат, а также материальной помощи могут направляться средства от приносящей доход деятельности.

Порядок и условия распределения средств от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами учреждений, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

**1.12.** Положение принимается на Общем собрании работников. Положение может быть пересмотрено и дополнено по мере необходимости в установленном порядке.

## **2 Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения**

**2.1** В базовую часть фонда оплаты труда работников Учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов).

Должностной оклад (оклад) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

Должностные оклады, размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Работникам ОО, работающим по трудовому договору в соответствии с законодательством Российской Федерации, проводится индексация заработной платы, которая является механизмом её увеличения, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

Индексации подлежит заработная плата, которая включает в себя оплату труда за выполненную работу согласно тарифным ставкам (окладам), а также доплаты, надбавки, имеющие постоянный характер.

Индексация заработной платы производится всем работникам, работающим по трудовым договорам, по основному месту работы. Заработная плата по внутреннему совместительству индексируется по основному месту и по внутреннему совместительству.

Финансирование Учреждения реализуется за счет средств областного бюджета Самарской области, в соответствии с данным обстоятельством индексация заработной платы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Самарской области.

**2.2** 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.

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

доплата руководящим, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов;

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.

**2.3** Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за интенсивность и напряженность работы;  
премия за выполнение особо важных или срочных работ;  
премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;  
надбавка за выслугу лет;  
надбавка за результативность и качество работы;  
единовременные премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам со дня рождения работника (50 лет, 55 лет и последующие пятилетия);  
премия за эффективную работу.

### **3 Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения с суммированным учетом рабочего времени**

Учетный период рабочего времени при суммированном учете рабочего времени - календарный год, в котором суммарная продолжительность рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря (40 часов в неделю).

Работникам с суммированным учетом рабочего времени заработная плата рассчитывается исходя из часовой тарифной ставки.

Часовая тарифная ставка определяется путем деления должностного оклада по занимаемой должности на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления годовой нормы рабочего времени по производственному календарю для данной категории работников на 12.

Заработная плата за месяц рассчитывается путем умножения часовой тарифной ставки на количество фактически отработанных в каждом месяце учетного периода часов.

Компенсационные выплаты сотрудникам Учреждения с суммированным учетом рабочего времени устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты сотрудникам Учреждения с суммированным учетом рабочего времени устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

#### **4 Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей**

Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором с министерством образования и науки Самарской области. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с показателями отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей.

Должностные оклады заместителей директора устанавливаются штатным расписанием в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области.

С учетом условий труда директору Учреждения и его заместителям Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

Стимулирующие выплаты заместителям директора Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

Размеры стимулирующих выплат заместителям директора Учреждения устанавливаются директором Учреждения.

Общая сумма выплаченных в течение года руководителю Учреждения стимулирующих выплат не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности 4.



Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности 3.

## **5 Порядок и условия выплат из специальной части фонда оплаты труда**

Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

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

**5.1** Доплата за вредные условия труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда (далее СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами СОУТ или заключением государственной экспертизы условий труда, доплаты работникам не устанавливаются.

**5.2** Доплата за работу в ночное время производится в размере 35% часовой тарифной ставки, рассчитанной в соответствии с п.3 настоящего Положения за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

**5.3** Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полutorном размере, за последующие часы – в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сотрудникам с суммированным учетом рабочего времени доплата за переработку осуществляется по окончании учетного периода (календарный год). Количество часов, отработанных сотрудниками с суммированным учетом рабочего времени сверхурочно, определяется в виде разницы между количеством рабочих часов, фактически отработанных и нормой рабочего времени за учет-

ный период (ст. 99 ТК РФ). По окончании учетного периода при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере в текущем месяце по графику.

**5.4** Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается (ст.153 ТК РФ) в размере одинарной дневной ставки (части заработной платы за день работы) или одинарной часовой тарифной ставки (установленной сотрудникам с суммированным учетом рабочего времени) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки (части заработной платы за день работы) или двойной часовой тарифной ставки (установленной сотрудникам с суммированным учетом рабочего времени) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**5.5** Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

**5.6** При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

## **6 Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера**

Конкретный размер выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Экономия фонда оплаты труда может направляться на увеличение стимулирующей части ФОТ.

Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

### **6.1 Порядок и условия установления ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы**

Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения.

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

а) для всех работников:

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);

высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте "а"):

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

в) для водителей автомобилей (кроме указанных в подпункте "а"):

безаварийная работа.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем

на один календарный год с указанием даты начала и окончания периода действия надбавки, на основании обоснованного ходатайства начальника отдела или заместителей директора, в непосредственном подчинении которого находится работник.

Размер надбавки устанавливается с учетом объема работы, требующей высокой напряженности и интенсивности труда, систематического выполнения срочных и неотложных поручений, а также работы, требующей повышенного внимания.

Предельным размером указанная надбавка не ограничивается. Надбавка за интенсивность и напряженность работы может быть установлена сотруднику Учреждения со дня его принятия на работу.

В течение календарного года размер надбавки за интенсивность и напряженность работы может быть увеличен (сокращен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей и условий работы в порядке, установленном трудовым законодательством.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

На выплату надбавки за интенсивность и напряженность могут направляться средства, полученные от приносящей доход деятельности.

## **6.2 Порядок и условия установления ежемесячной надбавки за результативность и качество работы**

Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются на основании критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения.

При этом критерии эффективности работы заместителей руководителя (кроме заместителя руководителя по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителя учреждения, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области, и утверждаются руководителем Учреждения.

Результативность и качество работы сотрудников Учреждения для установления надбавок за результативность и качество работы оценивается по результатам предшествующего года.

Условиями для назначения надбавки за результативность и качество работы, в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, являются:

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

отсутствие дисциплинарных взысканий.

Надбавка за результативность и качество работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с указанием даты начала и окончания периода действия надбавки.

Надбавка за результативность и качество работы устанавливается в суммарном выражении путем умножения количества набранных баллов на стоимость балла.

Решение о распределении стимулирующей надбавки за результативность и качество работы работникам Учреждения принимает Совет Центра на основании оценочных листов, представленных в Совет Центра рабочей группой по распределению стимулирующей части ФОТ.

Вопросы распределения стимулирующей надбавки за результативность и качество работы рассматриваются Советом Центра один раз в год, в декабре текущего года. Данное заседание проводится в соответствии с действующим регламентом Совета Центра, во второй половине декабря текущего года.

На этом заседании Совет Центра рассматривает и утверждает:

основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих надбавки за результативность и качество работы – денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;

минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка;

суммы баллов, набранных работниками по результатам экспертной оценки профессиональной деятельности.

Решение Совета Центра об установлении основного расчетного показателя размера стимулирующей надбавки за результативность и качество работы работникам Учреждения на предстоящий период принимается простым большинством голосов согласно общему регламенту Совета Центра.

Решения об установлении минимального количества баллов, начиная с которого устанавливается надбавка, о сумме баллов, набранных работниками по результатам экспертной оценки профессиональной деятельности, принимается простым большинством голосов согласно общему регламенту Совета Центра.

Экспертная оценка профессиональной деятельности проводится рабочей группой по распределению стимулирующей части ФОТ, созданной Советом Центра. В состав рабочей группы входят:

директор Учреждения;

члены Совета Центра по его решению.

Количественный и персональный состав рабочей группы утверждается Советом Центра, который определяет название – рабочая группа по распределению стимулирующей части ФОТ.

Оценочные листы (Приложение 1) с материалами самоанализа деятельности в соответствии с утвержденными критериями оценки деятельности работников заполняются работниками и представляются руководителю Учреждения со всеми документами, подтверждающими показатели, не позднее 15 декабря текущего года.

Руководитель Учреждения представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников в рабочую группу по распределению стимулирующей части ФОТ до 16 декабря текущего года.

Рабочая группа по распределению стимулирующей части ФОТ производит экспертную оценку профессиональной деятельности работников Учреждения не позднее 20 декабря текущего года.

Рабочая группа по распределению стимулирующей части ФОТ представляет итоги экспертной оценки деятельности работников в баллах на заседание Совета Центра, которые утверждаются протоколом, не позднее 24 декабря текущего года.

Все работники Учреждения должны быть ознакомлены с утвержденными оценочными листами до 25 декабря. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 дней работники вправе подать, а Совет Центра принять, обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником могут быть только факты нарушений, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников по другим основаниям Советом Центра не принимаются и не рассматриваются.

Совет Центра обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему письменный ответ по результатам проверки. В случае установления фактов нарушения Совет Центра принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные доводятся до сведения работников Учреждения.

По истечении 5 дней решение Совета Центра об утверждении сумм баллов, набранных работниками по результатам экспертной оценки профессиональной деятельности, вступает в силу.

В срок, не позднее 31 декабря, на основании протокола Совета Центра директор Учреждения издает приказ об установлении надбавки за результативность и качество работы по итогам данного периода (предшествующего года). Надбавки устанавливаются на период с 1 января по 31 декабря следующего года.

### **6.3 Порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет**

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. 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.

#### **6.4 Основания для снижения, отмены стимулирующих выплат работникам**

Условия снижения стимулирующих надбавок:

наличие обоснованной жалобы.

Условия отмены стимулирующих надбавок:

наличие дисциплинарных взысканий. Надбавка снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора Учреждения;

при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Надбавка снимается приказом директора Учреждения с момента назначения.

#### **6.5 Порядок и условия выплаты премии**



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

Премирование работников производится по результатам работы за период (месяц, квартал, год) и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников учреждения.

Премирование осуществляется по приказу директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, на основании обоснованных ходатайств начальников отдела, заместителей директора, старших методистов, руководителей служб, являющихся непосредственными руководителями работников.

Максимальный размер премии не ограничен. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

Назначенная премия выплачивается в установленном размере единовременно.

Единовременное премирование работников производится по следующим основным показателям:

результаты работы Учреждения в целом;

своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;

активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей;

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и др.);

конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника;

оказание помощи в работе с молодыми специалистами.

Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения, либо отдельным работникам.

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.

## **7 Другие вопросы оплаты труда**

**7.1** Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

вступление в брак;

рождение детей;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожара, землетрясения, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

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

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работнику материальной помощи является его заявление работника с приложением подтверждающих документов.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения по согласованию с представительным органом работника и максимальными размерами не ограничивается.

При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

**7.2** Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) может устанавливаться ежемесячная денежная выплата в размере 150 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в Учреждении по совместительству указанная ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

**7.3** Молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", в Учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями п.1 ст.46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с положениями п.3 и 4 ст.46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей.

Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**  
(заместитель директора по организационно-методической работе)

(ФИО)

Должность \_\_\_\_\_  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во утвержденных баллов
<b>Инвариантная часть</b>				
1.	Эффективность организационно-методической деятельности			
1.1.	Разработка работниками Учреждения и внедрение учреждениями системы дополнительного профессионального образования области авторских образовательных программ повышения квалификации, стажировки, переподготовки и др., утвержденных экспертным советом (Координационным советом) регионального уровня: 1 - 3 программ - 2 балла; 4 - 5 программ – 4 балла; 6 программ и более – 6 баллов	6		
1.2.	Разработка работниками Учреждения и использование образовательными организациями региона учебно-методических комплектов (УМК), отдельных элементов УМК, обеспечивающих реализацию авторских, модифицированных образовательных программ,	5		

	рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ внеурочной деятельности, предпрофильной подготовки и т.д.: УМК – 0,5 баллов, но не более 5 баллов			
1.3.	Внедрение и сопровождение методических подходов и/или технологических решений, направленных на решение задач в рамках национального проекта «Образование» в образовательных организациях: на уровне образовательной организации -3 балла; на уровне округа - 4 балла; на уровне региона и выше - 5 баллов (но не более 5 баллов)	5		
1.4.	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий регионального, федерального уровня и выше: на региональном уровне - 1 балл; на федеральном уровне и выше - 3 балла	3		
1.5.	Наличие у педагогического (научного) коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, учрежденных федеральными органами исполнительной власти, региональными органами исполнительной власти и созданными ими организациями, Общероссийским профсоюзом образования: на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 4 балла	4		
1.6.	Наличие индивидуальных и/или коллективных грантов у Учреждения: на муниципальном и региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 4 балла	4		
Итого:		27		
2.	Эффективность управленческой деятельности			
2.1.	Участие руководителя/ педагогических работников Учреждения в качестве спикера/модератора на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, а также в составе экс-	4		

	пертных (рабочих и т.п.) групп: участие руководителя: на региональном уровне - 1 балл; на федеральном уровне и выше - 2 балла участие педагогических работников: на региональном уровне - 1 балл; на федеральном уровне и выше - 2 балла			
Итого:		4		
3.	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>			
3.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников Учреждения (включая совместителей) первой и высшей квалификационных категорий - 1 балл	1		
3.2.	Доля педагогических работников Учреждения, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа – 0,25 б – за каждого работника свыше 33% от общего числа работников, но не более 2 баллов	2		
3.3.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности Учреждения выше средних значений по региону: - 1 балл	1		
Итого:		4		
Итого за инвариантную часть:		35		
<b>Вариативная часть</b>				
<b>Организационно-методическая деятельность</b>				
4.	<b>Эффективность организационно-методической деятельности</b>			
4.1.	Снижение количества образовательных организаций округа с низкими образовательными результатами оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях (за исключением результатов ГИА):	9		

	снижение на 25% по сравнению с прошлым годом – 3 балла; снижение на 50% по сравнению с прошлым годом – 6 баллов снижение на 75% по сравнению с прошлым годом или отсутствие – 9 баллов			
4.2.	Снижение количества образовательных организаций округа, находящихся в «красной зоне» регионального рейтинга: снижение на 25% по сравнению с прошлым годом – 3 балла; снижение на 50% по сравнению с прошлым годом – 6 баллов; снижение на 75% по сравнению с прошлым годом или отсутствие – 9 баллов	9		
4.3.	Увеличение доли учащихся, которые продемонстрировали в ходе регионального мониторинга прирост 4 уровня степени сформированности функциональной грамотности: от 1% до 10% - 5 баллов более 10% или достижение целевого ориентира - 10 баллов	10		
4.4.	Доля педагогических работников образовательных организаций округа, прошедших курсы повышения квалификации, преподавателями которых являются работники Учреждения от общего числа педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации: от 30% и выше - 2 балла; от 10 до 29 % -1 балл	2		
4.5.	Результаты участия молодых педагогов образовательных организаций округа в конкурсах профессионального мастерства, учрежденных федеральными органами исполнительной власти, региональными органами исполнительной власти и созданными ими организациями, Общероссийским профсоюзом образования, в отношении которых осуществлялось методическое сопровождение работниками Учреждения: участие на региональном уровне и выше – 2 балла; наличие победителей и призеров на региональном уровне и выше – 3 балла	3		
4.6.	Результативность участия педагогических работников округа в конкурсах профессионального мастерства, учрежденных федеральными органами исполнительной власти, региональными органами исполнительной власти и созданными ими организациями, Общероссийским профсоюзом образования, в отношении которых осуществлялось методи-	3		



	ческое сопровождение работниками образовательных организаций: участие на региональном уровне и выше – 2 балла; наличие победителей и призеров на региональном уровне и выше – 3 балла			
4.7.	Наличие научно-педагогических работников, имеющих ученые степени по профилю деятельности – 1 балл	1		
4.8.	Достижение результатов деятельности Учреждения в статусе инновационной площадки (при наличии отчета о результатах деятельности): на региональном уровне – 3 балла на федеральном уровне – 4 балла	4		
4.9.	Увеличение численности учащихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования округа, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе ВСОШ, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года не менее чем на 1 победителя и/или призера – 1 балл	1		
4.10	Наличие победителей и/или призеров на заключительном этапе ВСОШ: наличие – 2 балла	2		
4.11	Численность учащихся общеобразовательных организаций, прошедших обучение и (или) принявших участие в мероприятиях детских технопарков «Кванториум», в общей численности учащихся общеобразовательных организаций округа на уровне целевого показателя округа – 1 балл	1		
4.12	Доля образовательных организаций, реализующих программы общего образования, дополнительного образования для детей и среднего профессионального образования, осуществляющих образовательную деятельность с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе образовательных организаций на уровне целевого показателя округа – 1 балл	1		
1.13	Доля обучающихся по программам общего образования и среднего профессионального образования, использующих федеральную информационно-сервисную платформу циф-	1		

	ровой образовательной среды для «горизонтального» обучения и неформального образования, в общем числе обучающихся по указанным программам на уровне целевого показателя округа – 1 балл			
1.14	Доля обучающихся по программам общего образования, дополнительного образования для детей и среднего профессионального образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся по указанным программам на уровне целевого показателя округа – 1 балл	1		
1.15	Доля педагогических работников общего образования, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников общего образования округа на уровне целевого показателя округа – 1 балл	1		
Итого за вариативную часть:		49		
ВСЕГО:		84		

Ознакомлена

\_\_\_\_\_ /  
Подпись

\_\_\_\_\_ /  
расшифровка подписи

Рабочая группа:

Председатель \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Члены:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**  
(заместитель директора по АХЧ)

(ФИО)

Должность \_\_\_\_\_  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

N	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во утвержденных баллов
1.	Эффективность административно-хозяйственной деятельности			
1.1.	Уменьшение количества/отсутствие списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	1		
1.2.	Своевременное представление сведений о показаниях приборов учёта поставщикам коммунальных услуг	1		
1.3.	Контроль за проводимыми ремонтными работами в здании	1		
1.4.	Обеспечение качественной уборки помещений, территории учреждения	1		
1.5.	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления	1		
1.6.	Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях	1		
1.7.	Обеспечение бесперебойного доступа к интернету	1		
1.8.	Обеспечение бесперебойной работы телефонной связи	1		

1.9.	Оперативность выполнения заявок на расходные материалы и по устранению технических неполадок	1		
Итого:		9		
2.	Эффективность управленческой деятельности			
2.1.	Контроль за своевременной перерегистрацией транспортных средств, прохождением техосмотра и ремонта автотранспорта	1		
2.2.	Своевременное заключение хозяйственных договоров по обеспечению деятельности учреждения (0,5 балла за каждый договор)	10		
2.3.	Качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию здания и приобретению материалов	1		
2.4.	Своевременная и качественная подготовка отчётных документов	1		
2.5.	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб по качеству и срокам выполнения работ в рамках государственного задания	1		
2.6.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	1		
2.7.	Участие в составлении публичного отчета учреждения за год по профилю деятельности	1		
2.8.	Использование в работе современных методов обработки, учета и хранения информации.	1		
2.9.	Наличие экономии при потреблении электричества, воды, тепла, бензина в сравнении с предыдущим периодом	1		
Итого:		18		
3.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность работников учреждения			
3.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья работников учреждения, не связанных с капитальным вложением	1		

	средств			
3.2.	Отсутствие травматизма среди работников учреждения	1		
3.3.	Аттестация рабочих мест 0% - 0 баллов менее 50 % - 1 балл; 50 % и выше – 2 балла	2		
Итого:		4		
4.	Выполнение норм пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда			
4.1.	Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня	1		
4.2.	Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов	1		
4.3.	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной безопасности и обеспечение их рабочего состояния: наличие действующей АПС – 1 балл; наличие автоматизированного звукового оповещения о ЧС – 1 балл; наличие «тревожной кнопки» - 1 балл; наличие контрольно-пропускного режима – 1 балл.	4		
4.4.	Своевременное проведение инструктажей (первичных и периодических) по технике безопасности и охране труда	1		
4.5.	Наличие плана мероприятий по противопожарной безопасности и антитеррористической защите	1		
4.6.	Наличие в учреждении уголка по противопожарной безопасности и охране труда	1		
4.7.	Отсутствие предписаний органов инспекции пожарной и электробезопасности	1		
Итого:		10		

5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения		
5.1.	Доля кабинетов, оборудованных компьютером, имеющим выход в Интернет: от 25 до 50 % - 1 балл; 50 % и выше – 2 балла	2	
5.2.	Материально-техническое обеспечение участия работников учреждения в социально-значимых проектах: на муниципальном уровне-1 балл; на окружном уровне-2 балла; на региональном уровне-3 балла; на федеральном уровне-4 балла.	4	
5.3.	Прохождение обучения на курсах повышения квалификации в объеме: - не менее 36 часов-1 балл - не менее 72 часов-2 балла	2	
5.4.	Участие в работе экспертных, рабочих групп, комиссий по профилю деятельности На уровне учреждения – 1 балл на муниципальном уровне-2 балла; на окружном уровне-3 балла; на региональном уровне-4 балла; на федеральном уровне-5 балла.	5	
5.5.	Наличие благодарственных писем, грамот за эффективное взаимодействие со сторонними организациями, учреждениями, ведомствами (заказчиками услуг учреждениями) - 1 балл за каждое	10	
Итого:		23	
ВСЕГО:		64	

Рабочая группа:

Председатель

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Члены:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Ознакомлена

\_\_\_\_\_

Подпись

\_\_\_\_\_

расшифровка подписи

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**  
(начальник директора по проектно-аналитической деятельности)

(ФИО)

Должность \_\_\_\_\_  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во утвержденных баллов
<b>Инвариантная часть</b>				
1.	Эффективность организационно-методической деятельности			
1.1.	Разработка работниками Учреждения и внедрение учреждениями системы дополнительного профессионального образования области авторских образовательных программ повышения квалификации, стажировки, переподготовки и др., утвержденных экспертным советом (Координационным советом) регионального уровня: 1 - 3 программ - 2 балла; 4 - 5 программ –4 балла; 6 программ и более – 6 баллов	6		
1.2.	Разработка работниками Учреждения и использование образовательными организациями региона учебно-методических комплектов (УМК), отдельных элементов УМК, обеспечивающих реализацию авторских, модифицированных образовательных программ, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ внеурочной деятельности, предпрофильной подготовки и т.д.: УМК – 0,5 баллов, но не более 5 баллов	5		



1.3.	Внедрение и сопровождение методических подходов и/или технологических решений, направленных на решение задач в рамках национального проекта «Образование» в образовательных организациях: на уровне образовательной организации - 3 балла; на уровне округа - 4 балла; на уровне региона и выше - 5 баллов (но не более 5 баллов)	5		
1.4.	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий регионального, федерального уровня и выше: на региональном уровне - 1 балл; на федеральном уровне и выше - 3 балла	3		
1.5.	Наличие у педагогического (научного) коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, учрежденных федеральными органами исполнительной власти, региональными органами исполнительной власти и созданными ими организациями, Общероссийским профсоюзом образования: на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 4 балла	4		
1.6.	Наличие индивидуальных и/или коллективных грантов у Учреждения: на муниципальном и региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 4 балла	4		
Итого:		27		
2.	Эффективность управленческой деятельности			
2.1.	Участие руководителя/ педагогических работников Учреждения в качестве спикера/модератора на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, а также в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: участие руководителя: на региональном уровне - 1 балл;	4		

	на федеральном уровне и выше - 2 балла участие педагогических работников: на региональном уровне - 1 балл; на федеральном уровне и выше - 2 балла			
Итого:		4		
3.	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>			
3.1.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников Учреждения (включая совместителей) первой и высшей квалификационных категорий - 1 балл	1		
3.2.	Доля педагогических работников Учреждения, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа – 0,25 б – за каждого работника свыше 33% от общего числа работников, но не более 2 баллов	2		
3.3.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности Учреждения выше средних значений по региону: - 1 балл	1		
Итого:		4		
Итого за инвариантную часть:		35		
<b>Вариативная часть</b>				
<b>Организационно-методическая деятельность</b>				
4.	<b>Эффективность организационно-методической деятельности</b>			
4.1.	Снижение количества образовательных организаций округа с низкими образовательными результатами оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях (за исключением результатов ГИА): снижение на 25% по сравнению с прошлым годом – 3 балла; снижение на 50% по сравнению с прошлым годом – 6 баллов снижение на 75% по сравнению с прошлым годом или отсутствие – 9 баллов	9		
4.2.	Снижение количества образовательных организаций округа, находящихся в «красной зоне»	9		

	регионального рейтинга: снижение на 25% по сравнению с прошлым годом – 3 балла; снижение на 50% по сравнению с прошлым годом – 6 баллов; снижение на 75% по сравнению с прошлым годом или отсутствие– 9 баллов			
4.3.	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рамках компетенции Ресурсного центра: без нарушений - 4 балла	4		
4.4.	100% общеобразовательных организаций округа используют модуль МСОКО по предметам, выносимым на ГИА: – по 1 баллу за каждый предмет, но не более 10 баллов	10		
4.5.	Увеличение доли учащихся, которые продемонстрировали в ходе регионального мониторинга прирост 4 уровня степени сформированности функциональной грамотности: от 1% до 10% - 5 баллов более 10% или достижение целевого ориентира - 10 баллов	10		
4.6.	Доля педагогических работников образовательных организаций округа, прошедших курсы повышения квалификации, преподавателями которых являются работники Учреждения от общего числа педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации: от 30% и выше - 2 балла; от 10 до 29 % -1 балл	2		
4.7.	Результаты участия молодых педагогов образовательных организаций округа в конкурсах профессионального мастерства, учрежденных федеральными органами исполнительной власти, региональными органами исполнительной власти и созданными ими организациями, Общероссийским профсоюзом образования, в отношении которых осуществлялось методическое сопровождение работниками Учреждения: участие на региональном уровне и выше – 2 балла; наличие победителей и призеров на региональном уровне и выше – 3 балла	3		
4.8.	Результативность участия педагогических работников округа в конкурсах профессионального мастерства, учрежденных федеральными органами исполнительной власти, региональными	3		

	ми органами исполнительной власти и созданными ими организациями, Общероссийским профсоюзом образования, в отношении которых осуществлялось методическое сопровождение работниками образовательных организаций: участие на региональном уровне и выше – 2 балла; наличие победителей и призеров на региональном уровне и выше – 3 балла			
4.9.	Наличие научно-педагогических работников, имеющих ученые степени по профилю деятельности – 1 балл	1		
4.10	Численность учащихся общеобразовательных организаций округа, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию, в общей численности учащихся общеобразовательных организаций округа (по итогам календарного года) – на уровне целевого показателя округа – 1 балл	1		
4.11	Число детей округа, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее» - на уровне целевого показателя округа – 1 балл	1		
Итого за вариативную часть:		53		
ВСЕГО:		88		

Ознакомлена

\_\_\_\_\_ /  
Подпись

\_\_\_\_\_ /  
расшифровка подписи

Рабочая группа:

Председатель \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Члены:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ  
АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ  
(водитель автомобиля)**

(ФИО)

Должность \_\_\_\_\_  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Параметры оценки	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во утвержденных баллов
1. Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения	1.1 Отсутствие ДТП	Отсутствие предписаний - 4 балла	4		
	1.2 Отсутствие штрафов	Отсутствие штрафов 4 – балла 1-2 штрафа – 2 балла более 2-х штрафов – 0 баллов	4		
2. Участие в укреплении и сохранении материальной и технической базы учреждения	2.1 Соблюдение графиков планового ремонта, обеспечение сохранности имущества учреждения, отсутствие замечаний при инвентаризации и т.д.	Отсутствие замечаний – 3 балла	3		
	2.2 Соблюдение норм расходов ГСМ	Отсутствие замечаний - 2 балла	2		
	2.3. Соблюдение чистоты транспортного средства	Отсутствие замечаний - 2 балла	2		
3. Работа с документацией	3.1. Ведение и содержание документации – путевых листов и др. документов в	Отсутствие замечаний - 4 балла	4		

	надлежащем порядке	1-2 замечания – 2 балла более 2-х замечаний – 0 баллов			
--	--------------------	--	--	--	--

Ознакомлена

\_\_\_\_\_ /  
Подпись

\_\_\_\_\_ /  
расшифровка подписи

Рабочая группа:

Председатель

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Члены:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
(педагога-психолога)**

(ФИО)

Должность \_\_\_\_\_  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

N	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Максимальное количество баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во утвержденных баллов
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении 20%-39% - 1 балл; 40%-59% - 2 балла; 60% и более – 3 балла	3		
1.2.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) на окружном уровне – 1 балл; на региональном уровне - 2 балл; на федеральном уровне и выше - 3 балла	3		
1.3.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня) на окружном уровне – 1 балл; на региональном уровне - 2 балл; на федеральном уровне и выше - 3 балла	3		

1.4.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 1 балл; 61-75% - 2 балла ; 76-85% - 3 балла; свыше 85% - 4 балла	4		
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период да – 1 балл	1		
2	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках) на окружном уровне – 1 балл; на региональном уровне - 2 балл; на федеральном уровне и выше - 3 балла	3		
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса да -1 балл	1		
3	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) на окружном уровне – 1 балл; на региональном уровне - 2 балл; на федеральном уровне и выше - 3 балла	3		
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) на окружном уровне – 1 балл; на региональном уровне - 2 балл; на федеральном уровне и выше - 3 балла	3		
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профес-	3		



	сиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня) на окружном уровне – 1 балл; на региональном уровне - 2 балл; на федеральном уровне и выше - 3 балла			
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня) на окружном уровне – 1 балл; на региональном уровне - 2 балл; на федеральном уровне и выше - 3 балла	3		
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) на уровне ОО – 1 балл; на окружном уровне - 2 балл; на региональном уровне и выше - 3 балла	3		
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня) на уровне ОО – 1 балл; на окружном уровне - 2 балл; на региональном уровне и выше - 3 балла	3		
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие 1 продукт – 2 балла; 2-3 продукта - 4 балла; 4 и более продуктов – 6 баллов	6		
3.8.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых	3		

	педагогом-психологом 1%-5% - 1 балл; 5% до 10% - 2 балла; более 10% - 3 балла			
3.9	Наличие у работника грантов за отчетный период (в зависимости от уровня) на муниципальном и региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 4 балла	4		
3.10	Наличие у работника Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, учрежденных федеральными органами исполнительной власти, региональными органами исполнительной власти и созданными ими организациями, Общероссийским профсоюзом образования: на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 4 балла	4		
3.11	Наличие у работника Учреждения первой или высшей квалификационных категорий первая - 1 балл; высшая – 2 балла	2		
3.12	Прохождение работником Учреждения обучения на курсах повышения квалификации в объеме: более 16, но менее 72 часов – 1 балл; более 72 часов – 2 балла	2		
ИТОГО:		60		

Ознакомлена

\_\_\_\_\_ /  
Подпись

\_\_\_\_\_ /  
расшифровка подписи

Рабочая группа:

Председатель \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Члены:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
(учителя-логопеда, учителя-дефектолога (в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья))

(ФИО)

Должность \_\_\_\_\_  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

N	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Максимальное количество баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во утвержденных баллов
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):			
1.1.1.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи» 10%-19% от числа обучающихся – 1 балл; 20%-29% от числа обучающихся – 2 балла; 30% и более от числа обучающихся – 3 балла	3		
1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие»	3		

	<p>по разделу «сенсорное развитие»</p> <p>по разделу «познавательное развитие»</p> <p>по разделу «коммуникативное развитие»</p> <p>20%-39% от числа обучающихся – 1 балл;</p> <p>40%-59% от числа обучающихся – 2 балла;</p> <p>60% и более от числа обучающихся – 3 балла</p>			
1.3.	<p>Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)</p> <p>на окружном уровне – 1 балл;</p> <p>на региональном уровне - 2 балл;</p> <p>на федеральном уровне и выше - 3 балла</p>	3		
1.4.	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <p>55-60% - 1 балл;</p> <p>61-75% - 2 балла;</p> <p>76-85% - 3 балла;</p> <p>свыше 85% - 4 балла</p>	4		
1.5.	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <p>55-60% - 1 балл;</p> <p>61-75% - 2 балла;</p> <p>76-85% - 3 балла;</p> <p>свыше 85% - 4 балла</p>	4		
1.6.	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)</p> <p>55-60% - 1 балл;</p> <p>61-75% - 2 балла;</p> <p>76-85% - 3 балла;</p> <p>свыше 85% - 4 балла</p>	4		

1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса да - 1 балл	1		
2	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках) на окружном уровне – 1 балл; на региональном уровне - 2 балл; на федеральном уровне и выше - 3 балла	3		
2.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса да -1 балл	1		
2.3.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов 1 продукт – 2 балла; 2-3 продукта - 4 балла; 4 и более продуктов –6 баллов	6		
3	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) на окружном уровне – 1 балл; на региональном уровне - 2 балл; на федеральном уровне и выше - 3 балла	3		
3.2.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) на окружном уровне – 1 балл; на региональном уровне - 2 балл;	3		

	на федеральном уровне и выше - 3 балла			
3.3.	<p>Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)</p> <p>на уровне ОО – 1 балл;  на окружном уровне – 2 балл;  на региональном уровне - 3 балл;  на федеральном уровне и выше - 4 балла</p>	4		
3.4.	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях</p> <p>на окружном уровне – 1 балл;  на региональном уровне - 2 балл;  на федеральном уровне и выше - 3 балла</p>	3		
3.5.	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях</p> <p>на окружном уровне – 1 балл;  на региональном уровне - 2 балл;  на федеральном уровне и выше - 3 балла</p>	3		
3.6.	<p>Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):</p> <p>создание – 1 балл;  создание и реализация – 2 балла;  создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 3 балла;  создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 4 балла</p>	4		

3.7.	Наличие у работника Учреждения первой или высшей квалификационных категорий первая - 1 балл; высшая – 2 балла	2		
3.8.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов: более 72 часов – 3 балла	3		
3.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог да – 3 балла	3		
ИТОГО:		60		

Ознакомлена

\_\_\_\_\_ /  
Подпись

\_\_\_\_\_ /  
расшифровка подписи

Рабочая группа:

Председатель \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Члены:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**  
(ведущий документовед, секретарь руководителя)

(ФИО)

Должность \_\_\_\_\_  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Параметры оценки	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во утвержденных баллов
Позитивные результаты деятельности	1.1 Наличие свидетельства о повышении квалификации в различных формах обучения, в том числе в дистанционных в отчетный период - наличие (не позднее 3 лет от даты выдачи)	1 балл 0 баллов	1		
	1.2. Соблюдение порядка обращения со сведениями, относящимися к категории ограниченного доступа, режима конфиденциальности при обработке персональных данных, порядка обработки и защиты персональных данных наличие замечаний от контролирующих органов отсутствие замечаний контролирующих органов	0 баллов 2 балла	2		
Эффективная организация	Обеспечение соблюдения сроков исполнения входящей документации наличие замечаний отсутствие замечаний	0 баллов 2 балла	2		
	Оперативность и качество исполнения приказов, поручений, распоряжений наличие замечаний	0 баллов	4		



использования материально-технических и финансовых ресурсов	отсутствие замечаний	4 балла			
	Обеспечение правильности оформления проектов документов, передаваемых руководителю на подпись: наличие замечаний отсутствие замечаний	0 баллов 4 балла	4		
	Качественное выполнение мероприятий по формированию, хранению и своевременной сдачи документации в архив наличие замечаний отсутствие замечаний	0 баллов 4 балла	4		
		17	17		

Ознакомлена

\_\_\_\_\_ Подпись

\_\_\_\_\_ расшифровка подписи

Рабочая группа:

Председатель

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Члены:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
(методист, старший методист)

(ФИО)

Должность \_\_\_\_\_  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

N	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Максимальное количество баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во утвержденных баллов
1	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период да – 1 балл; нет – 0 баллов.	1		
2	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчетный период (в зависимости от уровня) на окружном уровне – 1 балл; на региональном уровне - 2 балл; на федеральном уровне и выше - 3 балла	3		
2.2.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период (в зависимости от уровня) на окружном уровне – 1 балл; на региональном уровне - 2 балл; на федеральном уровне и выше - 3 балла	3		
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период до 90% - 1 балл;	2		

	91%-100% - 2 балла			
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период свыше 33% - 1 балл	1		
2.5.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня) 1 - 3 продукта - 4 балла; 4 и более продуктов – 6 баллов	6		
2.6.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня) на уровне округа - 2 балла; на уровне региона и выше - 4 баллов	4		
2.7.	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) на уровне округа - 4 балла; на уровне региона и выше - 5 баллов	5		
2.8.	Наличие у методиста грантов за отчётный период (в зависимости от уровня) на муниципальном и региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 4 балла	4		
2.9.	Внедрение и сопровождение методических подходов и/или технологических решений, направленных на решение задач в рамках национального проекта «Образование» в образовательных организациях (в рамках курируемых направлений): на уровне образовательной организации – по 0,5 баллов за ОО, но не более 3 баллов; на уровне округа - 4 балла; на уровне региона и выше - 5 баллов	5		
2.10.	Наличие у работника Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, учрежденных федеральными органами исполнительной власти, региональными органами исполнительной власти и созданными ими организациями, Общероссийским профсоюзом образования: на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 4 балла	4		
2.11.	Наличие у работника Учреждения первой или высшей квалификационных категорий	2		

	первая - 1 балл; высшая – 2 балла			
2.12.	Прохождение работником Учреждения обучения на курсах повышения квалификации в объеме: более 16, но менее 72 часов – 1 балл; более 72 часов – 2 балла	2		
2.13.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности Учреждения выше средних значений по региону - 1 балл	1		
2.14.	Снижение количества образовательных организаций округа, находящихся в «красной зоне» регионального рейтинга: снижение на 25% по сравнению с прошлым годом – 3 балла; снижение на 50% по сравнению с прошлым годом – 6 баллов; снижение на 75% по сравнению с прошлым годом или отсутствие – 9 баллов	9		
2.15.	Доля образовательных организаций округа, представивших опыт использования модуля МСО-КО по предметам, выносимым на ГИА: 50%-69% – 6 баллов; 70%-89% – 8 баллов; 90%-100% – 10 баллов	10		
2.16.	Доля образовательных организаций округа, в которых учащиеся продемонстрировали в ходе окружных и региональных мониторингов прирост 4 уровня степени сформированности функциональной грамотности 10% и более: 10%-29% - 2 балла; 30%-49% - 4 балла; 50%-69% – 6 баллов; 70%-89% – 8 баллов; 90%-100% – 10 баллов.	10		
2.17.	Результативность участия молодых педагогов образовательных организаций округа в конкурсах профессионального мастерства, учрежденных федеральными органами исполнительной власти, региональными органами исполнительной власти и созданными ими организациями, Общероссийским профсоюзом образования, в отношении которых осуществлялось методическое сопровождение работником Учреждения: наличие победителей и призеров на окружном уровне – 1 балл; участие на региональном уровне и выше – 2 балла; наличие победителей и призеров на региональном уровне и выше – 3 балла	3		
2.18.	Численность учащихся общеобразовательных организаций округа, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория»,	1		

	направленных на раннюю профориентацию, в общей численности учащихся общеобразовательных организаций округа (по итогам календарного года): на уровне целевого показателя округа – 1 балл			
2.19.	Число детей округа, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого показателя округа – 1 балл	1		
2.20.	Доля оснащённых образовательных организаций округа, в которых не менее 50% учащихся прошли обучение и (или) приняли участие в мероприятиях детских технопарков «Кванториум»: 50%-69% – 1 балл; 70%-89% – 2 балла; 90%-100% – 3 балла	3		
2.21.	Осуществление наставнической деятельности в отношении молодых специалистов (подтверждающий документ, приказ, план наставнической деятельности и т.д.)	1		
2.22.	Результативность наставляемых (представление опыта, экспертная деятельность, участие в конкурсах): - на уровне округа; - на уровне региона и выше	2 3		
ИТОГО:		85		

Ознакомлена

\_\_\_\_\_ /  
Подпись

\_\_\_\_\_ /  
расшифровка подписи

Рабочая группа:

Председатель \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Члены:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ  
АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**

**(заместитель директора по финансово-экономической деятельности, руководитель ФЭС, начальник отдела, ведущий бухгалтер, бухгалтер, ведущий экономист, экономист, ведущий бухгалтер-ревизор, бухгалтер-ревизор)**

(ФИО)

Должность \_\_\_\_\_  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Параметры оценки	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во утвержденных баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1 Наличие свидетельства о повышении квалификации в различных формах обучения, в том числе в дистанционных - наличие (не позднее 3 лет от даты выдачи)	4 балла	4		
	1.2 Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по финансово-экономической деятельности - на муниципальном уровне; - окружном уровне; - региональном уровне; - федеральном уровне.	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4		
2. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	2.1 Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной, налоговой и другой финансовой отчетности в соответствующие органы - отсутствие замечаний - наличие замечаний	4 балла 0 баллов	4		
	2.2 Соблюдение финансовой и кассовой дисциплины, плана финансово-хозяйственной деятельности:		4		

отсутствие нарушений - наличие нарушений	4 балла 0 баллов			
2.3 Своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя - отсутствие замечаний - незначительные замечания - наличие ряда замечаний	4 балла 2 балла 0 баллов	4		
2.4 Отсутствие кредиторских задолженностей по расчетам и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода - наличие задолженностей - отсутствие задолженностей	0 баллов 4 балла	4		
2.5 Результат ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - отсутствие замечаний - незначительные замечания - наличие ряда замечаний	4 балла 2 балла 0 баллов	4		
2.6 Отсутствие письменных обоснованных жалоб и обращений - отсутствие замечаний - наличие замечаний	4 балла 0 баллов	4		
2.7 Ведение, оприходование, движение и списание основных средств, начисление амортизации по каждому основному средству - отсутствие замечаний - незначительные замечания - наличие ряда замечаний	4 балла 2 балла 0 баллов	4		
2.8 Организация и обеспечение сохранности бухгалтерских документов и оформление их в архив - отсутствие замечаний - незначительные замечания	4 балла 2 балла	4		

	- наличие ряда замечаний	0 баллов			
3.Использование современных информационно-коммуникационных технологий	3.1. Использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности - 1-3 программы - 4-6 программ - 7 и более программ	3 балла 6 баллов 8 баллов	8		
			48		

Ознакомлена

\_\_\_\_\_

Подпись

\_\_\_\_\_

расшифровка подписи

Рабочая группа:

Председатель

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Члены:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /



**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**  
(контрактный управляющий, старший специалист по закупкам)

(ФИО)

Должность \_\_\_\_\_  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Параметры оценки	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во утвержденных баллов
1. Эффективность планирования закупок	1.1. Своевременное и качественное составление и размещение плана закупок, плана графиков закупок, а также изменение к ним: - наличие замечаний; - отсутствие замечаний	0 балл 4 балла	4		
2. Эффективность осуществления закупок	2.1 Своевременная и качественная подготовка проектов контрактов: - наличие замечаний; - отсутствие замечаний	0 баллов 4 балла	4		
	2.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны контрактов: - наличие жалоб; - отсутствие жалоб	0 баллов 4 балла	4		
	2.3. Своевременное и качественное составление отчетов и иной информации предусмотренное законодательством РФ: - наличие замечаний; - отсутствие замечаний	0 баллов 4 балла	4		
	2.4. Качественное выполнение работы по учету, комплектованию, хранению и использованию архивных документов, образовавшихся в процессе деятельности и передача на хранение в архив в соответствии с номенклатурой дел: - наличие замечаний; - отсутствие замечаний	0 баллов 4 балла	4		

	Отсутствие спорных ситуаций с поставщиками и подрядчиками, возникших вследствие некачественного оформления договорных отношений	4 балла	4		
3.Позитивные результаты деятельности	3.1 Наличие свидетельства о повышении квалификации в различных формах обучения, в том числе в дистанционных в отчетный период - наличие (не позднее 3 лет от даты выдачи)	4 балла	4		
	3.2. Отсутствие штрафов со стороны контролирующих органов	4 балла	4		
Итого		32	32		

Ознакомлена

\_\_\_\_\_ /  
Подпись

\_\_\_\_\_ /  
расшифровка подписи

Рабочая группа:

Председатель

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Члены:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**  
**(ведущий статистик)**

(ФИО)

Должность \_\_\_\_\_  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Параметры оценки	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во утвержденных баллов
1. Позитивные результаты деятельности	1.1 Наличие свидетельства о повышении квалификации в различных формах обучения, в том числе в дистанционных - наличие (не позднее 3 лет от даты выдачи)	4 балла	4		
	1.2 Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по финансово-экономической деятельности - на муниципальном уровне; - окружном уровне; - региональном уровне; - федеральном уровне.	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	4		
2. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	2.1 Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной, налоговой и другой финансовой отчетности в соответствующие органы - отсутствие замечаний - наличие замечаний	4 балла 0 баллов	4		
	2.2 Соблюдение финансовой и кассовой дисциплины, плана финансово-хозяйственной деятельности: отсутствие нарушений	4 балла	4		

	- наличие нарушений	0 баллов			
	2.3 Своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя - отсутствие замечаний - незначительные замечания - наличие ряда замечаний	4 балла 2 балла 0 баллов	4		
	2.4 Отсутствие кредиторских задолженностей по расчетам и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода - наличие задолженностей - отсутствие задолженностей	0 баллов 4 балла	4		
	2.5 Результат ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности - отсутствие замечаний - незначительные замечания - наличие ряда замечаний	4 балла 2 балла 0 баллов	4		
	2.6 Отсутствие письменных обоснованных жалоб и обращений - отсутствие замечаний - наличие замечаний	4 балла 0 баллов	4		
	2.7 Ведение, оприходование, движение и списание основных средств, начисление амортизации по каждому основному средству - отсутствие замечаний - незначительные замечания - наличие ряда замечаний	4 балла 2 балла 0 баллов	4		
	2.8 Организация и обеспечение сохранности бухгалтерских документов и оформление их в архив - отсутствие замечаний - незначительные замечания - наличие ряда замечаний	4 балла 2 балла 0 баллов	4		

3.Использование современных информационно-коммуникационных технологий	3.1. Использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности - 1-3 программы - 4-6 программ - 7 и более программ	3 балла 6 баллов 8 баллов	8		
			48		

Ознакомлена

\_\_\_\_\_ /  
Подпись

\_\_\_\_\_ /  
расшифровка подписи

Рабочая группа:

Председатель

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Члены:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
**АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**  
**(техник по защите информации, ведущий программист)**

(ФИО)

Должность \_\_\_\_\_  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Параметры оценки	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во утвержденных баллов
<b>1.Позитивные результаты деятельности</b>	1.1.Обеспечение наполнения сайтов ОО и сайта ЮЗУ МОиН СО в соответствии с действующим законодательством: наличие замечаний от контролирующих органов отсутствие замечаний контролирующих органов	0 баллов 3 балла	3		
	1.2.Соблюдение порядка обращения со сведениями, относящимися к категории ограниченного доступа, режима конфиденциальности при обработке персональных данных, порядка обработки и защиты персональных данных наличие замечаний от контролирующих органов отсутствие замечаний контролирующих органов	0 баллов 2 балла	2		
<b>2.Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>	2.1.Качественное и своевременное ТО серверов, персональных компьютеров и оргтехники в рабочем состоянии наличие замечаний отсутствие замечаний	0 баллов 4 балла	4		
	2.2.Качественное и своевременное установка и обслуживание программного обеспечения наличие замечаний	0 баллов	4		

	отсутствие замечаний	4 балла			
	2.3.Обеспечение безопасности локальной сети				
	наличие замечаний	0 баллов	2		
	отсутствие замечаний	2 балла			
	2.4.Качественное обеспечение бесперебойной работы технической части сайта ЮЗУ МОиН СО				
	наличие замечаний	0 баллов	4		
	отсутствие замечаний	4 балла			
		19	19		

Ознакомлена

\_\_\_\_\_

Подпись

\_\_\_\_\_

расшифровка подписи

Рабочая группа:

Председатель

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Члены:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /