

**Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования  
Дом детского творчества Курортного района Санкт-Петербурга  
«На реке Сестре»**

**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников  
Протокол № 2  
от «28» декабря 2021 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Приказ № 198 от 28.12 2021 г.  
Директор ГБУ ДО ДДТ Курортного района  
Санкт-Петербурга «На реке Сестре»  
  
М.В.Куканова



**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников  
Государственного бюджетного учреждения дополнительного  
образования Дома детского творчества  
Курортного района Санкт-Петербурга «На реке Сестре»**

Санкт-Петербург  
2022 г.

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников (далее – Положение) разработано в соответствии с:
  - Трудовым Кодексом Российской Федерации;
  - Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (Принят Законодательным Собранием Санкт-Петербурга 5 октября 2005 года)
  - Законом Санкт-Петербурга от 3 апреля 2007 г. N 109-25 "О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга" (Принят Законодательным Собранием Санкт-Петербурга 7 марта 2007 года)
  - Законом Санкт-Петербурга от 20 марта 2008 г. N 81-19 "О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга" (Принят Законодательным Собранием Санкт-Петербурга 20 февраля 2008 года)
  - Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»
  - Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 14 декабря 2015 г. N 1139 "О внесении изменений в постановления Правительства Санкт-Петербурга о системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга"
  - Постановлением правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 № 842 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»
  - Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 6 декабря 2017 г. N 3737-р "О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256" с изменениями и дополнениями от 13 марта, 27 сентября, 7 декабря 2018 г., 22 января, 9 сентября 2019 г., 17 ноября 2020 г., 23 марта, 2 июня 2021 г.
  - Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 13 июля 2007 г. N 1128-р "Об утверждении Методических рекомендаций по определению штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга" с изменениями и дополнениями.
  - Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 5 июля 2019 года N 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»
- 1.2. Настоящее Положение является локальным актом и распространяется на всех лиц, осуществляющих в Учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (далее по тексту – работники).
- 1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время), а также совмещающих должности.
- 1.4. Ответственность за организацию процесса оплаты труда сотрудников несет директор Учреждения.
- 1.5. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда и материального стимулирования работников ДДТ «На реке Сестре» являются:
  - соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности и квалификации работника;

- отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности при оплате труда;
  - стимулирование работников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
  - равенство работников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности;
  - нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы, при этом заработная плата работника не должна зависеть от результатов труда других работников или учреждения в целом. Зарботная плата всегда есть результат оценки индивидуального труда.
- 1.6. Положение принимается Общим собранием работников и утверждается директором Учреждения. Дополнения и изменения вносятся в том же порядке и утверждаются приказом.

## 2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

- 2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления вознаграждения, подлежащего выдаче работникам Учреждения в соответствии с их трудовыми затратами.
- 2.2. Система оплаты труда работников Учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
- 2.3. 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;
  - Настоящего Положения;
  - Рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
  - Мнения Профсоюзного комитета работников Учреждения.
- 2.4. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:
- *базовый должностной оклад* – минимальный оклад работника, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, как субъекта Российской Федерации;
  - *гарантированные доплаты* – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
  - *компенсационные выплаты* – выплаты, обеспечивающие работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;
  - *базовая часть фонда оплаты труда* обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих;
  - *стимулирующие выплаты* – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда п.4 Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Дома детского творчества Курортного района Санкт-Петербурга «На реке Сестре», о материальном

стимулировании работников;

– *профессионально-квалификационные группы* – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

- 2.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 2.6. Оплата труда руководителей, педагогического персонала, прочих специалистов Учреждения производится на основе схемы расчета должностных окладов согласно приложению 1. Закона Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (Принятого Законодательным Собранием Санкт-Петербурга 5 октября 2005 года).
- 2.7. Оплата труда рабочих Учреждения производится на основе тарифной сетки согласно приложению 2. Закона Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (Принятого Законодательным Собранием Санкт-Петербурга 5 октября 2005 года).
- 2.8. *Должностной оклад* – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц, с учетом уровня его образования, стажа работы, квалификации, масштаба и уровня управления, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- 2.9. Размер должностного оклада не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.
- 2.10. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.
- 2.11. Размер базового оклада руководителей, педагогического персонала, прочих специалистов Учреждения устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.
- 2.12. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего Учреждения (коэффициент уровня образования), в размере согласно приложению 1. Закона Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (Принятого Законодательным Собранием Санкт-Петербурга 5 октября 2005 года).
- 2.13. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы); квалификации (коэффициент квалификации); масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления), и должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления), в размере согласно приложению 1. Закона Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (Принятого Законодательным Собранием Санкт-Петербурга 5 октября 2005 года).
- 2.14. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации и СССР.
- 2.15. Для определения размера должностного оклада директора Учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.
- 2.16. Для определения размера должностного оклада педагогического персонала, прочих специалистов Учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты к

базовому окладу: коэффициенты стажа работы, специфики работы (коэффициент устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению N 256) и квалификации.

- 2.17. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы; коэффициент специфики работы за воспитательную работу в размере 0,5 устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам (педагогам дополнительного образования), реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей) за воспитательную работу.
- 2.18. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих Учреждения определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, указанный в приложении 1. Закона Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (Принятого Законодательным Собранием Санкт-Петербурга 5 октября 2005 года). Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется в повышенном размере.
- 2.19. Профессии рабочих Учреждения тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга. Высококвалифицированным рабочим Учреждения, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.
- 2.20. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) сотрудников Учреждения устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год, с учётом ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

### 3. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Выплата заработной платы производится два раза в месяц:

- I часть зарплаты – 28-го числа каждого месяца;
- II часть зарплаты – 13-го числа каждого месяца.

Размер I части зарплаты устанавливается и выплачивается основным работникам в размере не более 40% от должностного оклада с учетом фактически отработанного времени. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями. Денежные средства перечисляются на личную карту сотрудника в Санкт-Петербургский филиал ОАО «Банк Санкт-Петербург».

- 3.2. Четырнадцатого числа каждого месяца (в день выплаты II части зарплаты) каждому работнику должен выдаваться расчетный лист, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний, и общая денежная сумма, подлежащая выплате.
- 3.3. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последующий день выплаты зарплаты.
- 3.4. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 3.5. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.
- 3.6. Премии по результатам труда, доплаты, надбавки и материальная помощь и выплачиваются вместе с заработной платой.

### 4. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

4.1. Общие положения

- 4.1.1. Материальное стимулирование устанавливается в целях создания условий для повышения активности и инициативы работников, уровня трудовой и исполнительской дисциплины, творческого отношения к труду и социальной защищенности работников Учреждения, отражает принципы справедливости, дифференцированный подход оценки труда по конечному результату.
- 4.1.2. Для материального поощрения работников Учреждения за успехи в трудовой деятельности, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров Учреждения, решение задач социальной защищенности сотрудников устанавливаются следующие виды материального стимулирования работников:
- *доплата* – дополнительное разовое или периодическое увеличение заработной платы сотрудника за выполненные работы, не входящие в круг основных обязанностей работника или в качестве компенсации за работу сверх нормативов условий и режима труда;
  - *надбавки* – увеличение заработной платы на определенный промежуток времени (год, полугодие, квартал, месяц) за сложность, напряженность и высокое качество работы по основной должности работника;
  - *премия* – единовременная выплата за успешное и качественное выполнение работы за определенный промежуток времени согласно утвержденным критериям;
  - *материальная помощь* – единовременное денежное пособие сотрудникам в связи со сложным финансовым положением, состоянием здоровья или иными социально-экономическими причинами.
- 4.1.3. Размеры доплат и надбавок за дополнительную работу и качественные показатели максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполненного работниками дополнительного объема работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника.
- 4.1.4. Руководителям и прочим непедагогическим работникам размер доплат и надбавок устанавливается в процентах от ставки заработной платы, либо в денежном выражении по решению комиссии (приложение 5) и на основании представления заместителей директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.
- 4.2. Порядок установления доплат
- 4.2.1. Доплаты к должностным окладам (ставка) устанавливаются педагогическим и непедагогическим работникам, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, за работу в выходные и праздничные дни, в пределах установленного фонда оплаты труда, при этом доплаты устанавливаются при условии качественного выполнения основного объема работы в соответствии с должностными обязанностями. (Приложение №1). Доплаты могут быть установлены педагогическим и непедагогическим работникам, оказывающим платные образовательные услуги.
- 4.2.2. Доплаты работникам Учреждения могут устанавливаться на определенный период (год, полугодие, квартал, месяц), или разово с учетом выделенных средств и финансовых возможностей Учреждения.
- 4.2.3. Доплаты устанавливаются как в суммовом выражении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставка заработной платы).
- 4.2.4. Доплаты директора к должностному окладу устанавливаются приказом главы администрации Курортного района Санкт-Петербурга.
- 4.2.5. Доплаты сотрудников утверждаются директором Учреждения на основании решения комиссии по рассмотрению установления доплат и материального поощрения работников.
- 4.2.6. Решение об установлении доплат оформляется приказом.
- 4.2.7. Приказом директора с работника могут быть сняты ранее установленного срока доплаты в случае:
- прекращения выполнения дополнительных обязанностей в силу объективных причин (перехода на другую работу, болезни, препятствующей выполнению работы и т.п.);

- прекращения выполнения дополнительных обязанностей вследствие нарушения трудовой и исполнительской дисциплины работника, подтвержденного в установленном законодательством порядке;
- окончания срока действия доплат;
- отказа работника от выполнения дополнительной работы, за которую были определены доплаты;
- снижения качества работы по основной должности.

#### 4.3. Порядок установления стимулирующих надбавок

4.3.1. Надбавки могут устанавливаться педагогическим и непедагогическим работникам Учреждения за сложность и напряженность, качественное выполнение обязанностей и заключаются в важности решаемых вопросов, в работе по нескольким направлениям, значительном объеме выполняемых поручений, высоких достижениях в работе, высокой исполнительской дисциплине (Приложения № 2,3,4,5). Эффективность работы непедагогических работников устанавливается на основании служебной записки руководителя подразделения, в котором числится работник.

4.3.2. Надбавки работникам Учреждения могут устанавливаться на определенный период (год, полугодие, квартал, месяц) с учетом выделенных средств и финансовых возможностей Учреждения.

4.3.3. Надбавки устанавливаются как в суммовом выражении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.3.4. Надбавки директора к должностному окладу устанавливаются приказом главы администрации Курортного района Санкт-Петербурга.

4.3.5. Надбавки сотрудников утверждаются директором Учреждения на основании решения комиссии по рассмотрению установления надбавок работникам.

4.3.6. Решение об установлении надбавок оформляется приказом.

4.3.7. Приказом директора с работника надбавки могут быть сняты ранее установленного срока в случае:

- прекращения выполнения дополнительных обязанностей в силу объективных причин (перехода на другую работу, болезни, препятствующей выполнению работы и т.п.);
- прекращения выполнения дополнительных обязанностей вследствие нарушения трудовой и исполнительской дисциплины работника, подтвержденного в установленном законодательством порядке;
- окончания срока действия надбавок;
- отказа работника от выполнения дополнительной работы, за которую были определены доплаты;
- снижения качества работы по основной должности;
- наличие обоснованных жалоб

#### 4.4. Материальное поощрение работников.

Материальное поощрение работников Учреждения производится в форме премирования и в форме материальной помощи.

##### Премии

4.4.1. Премии сотрудникам Учреждения производятся по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- заместителей директора и иных работников, подчиненных директору непосредственно;
- руководителей структурных подразделений ДДТ «На реке Сестре»;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения
- педагогов, оказывающих платные образовательные услуги.

4.4.2. Конкретный размер выплат премий по итогам работы определяется в абсолютном размере.

4.4.3. Основными условиями премирования являются:

- качественное выполнение должностной инструкции;
- успешное и своевременное выполнение внеплановых мероприятий;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений распорядительных документов, приказов и поручений директора;
- отсутствие обоснованных жалоб и замечаний родителей, администрации, внешних инстанций.

4.4.4. Премия может быть увеличена, если деятельность работника Учреждения отвечает следующим условиям:

- качественное проведение особо значимых мероприятий за отчетный период;
- проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем в учебных, методических, хозяйственных вопросах;

4.4.5. большой объем сверхплановой работы.

4.4.6. Премии в связи с торжественными датами - юбилейными, памятные и праздничными:

- Юбилейные;
- к памятным датам относятся: работа в Учреждении в течение 20, 25, 30, 35, 40 и т.д.; назначение пенсии по старости; награждение правительственной наградой или присвоение звания.
- к праздничным датам относятся: Новый год и Международный день учителя, День внешкольного работника;
- по итогам полугодия и учебного года.

4.4.7. При наличии обоснованных претензий, подтвержденных документально, кандидатура работника снимается с премирования или размер премии уменьшается.

4.4.8. Критерии премирования за успешное и качественное выполнение работ являются примерными и могут изменяться в зависимости от результатов деятельности работников ДДТ «На реке Сестре» и наличия финансовых средств.

Материальная помощь

4.4.9. Материальная помощь сотрудникам Учреждения утверждается директором на основании личного заявления сотрудника или представления Профсоюзного комитета.

4.4.10. Материальная помощь работникам образовательного учреждения оказывается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях, смерти родственников, длительного заболевания, ухода за детьми;
- в целях социальной поддержки в связи с трудным финансовым положением;
- в связи с событиями личной жизни работника (вступление в законный брак, рождение ребенка).

4.4.11. Размер материальной помощи определяется исходя из наличия финансовых средств.

## 5. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Штатное расписание ежегодно утверждается директором Учреждения.

5.2. Штатное расписание включает в себя все должности Учреждения и составляется по видам персонала: руководители, специалисты, рабочие.

## 6. ПРИМЕНЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

Система оплаты труда, предусмотренная настоящим Положением, применяется для регулирования оплаты труда работников Учреждения.

В части установления стимулирующих надбавок Комиссия имеет право вносить на обсуждение Общего собрания работников учреждения уточнения и изменения в лист эффективности работы работников.

Стимулирующие выплаты работнику производятся только в случае качественного выполнения должностных обязанностей.



При финансовых возможностях организации стимулирующие выплаты могут быть начислены работнику по решению руководителя организации.

На основании положений ч. 1 ст. 8, абз. 7 ч. 1 ст. 22, ч. 2 ст. 135 ТК РФ директор вправе отменить начисления стимулирующей выплаты работнику, при привлечении его к дисциплинарной ответственности (в виде замечания, выговора или увольнения) в том временном периоде, по результатам работы за который осуществляется премирование.

*Приложение 1  
К Положению об оплате труда работников  
ГБУ ДО ДДТ Курортного района Санкт-Петербурга «На реке Сестре»*

#### Виды доплат

№ п/п	Вид доплаты
1.	За опасные условия труда
2.	За сверхурочные часы
3.	За работу в выходные дни
4.	За увеличение объема работы в связи с заменой отсутствующего работника и расширение зон обслуживания
5.	За работу в ночное время

Оценочная таблица эффективности деятельности педагога дополнительного образования, концертмейстера

ФИО							
№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности работы	Расчёт по показателям, расшифровка расчёта оценочных баллов	Количество баллов	Перечень приложенных документов	Итоговый оценочный балл	
			Заполняется работником				Заполняется Комиссией
1.	Эффективность учебно- воспитательной работы	Уровень освоения образовательной программы (по итогам стартового, промежуточного, итогового контроля обучающихся)	Доля обучающихся, освоивших программу: высокий уровень (81%-100%) средний уровень (51%-80%)	2 1	Заполняется методистом на основании результатов контроля знаний		
		Сохранность контингента	100% 90% 80%	4 3 2			Заполняется методистом на основании результатов контроля
		Участие коллектива (воспитанников) в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Уровень мероприятий: Международный, всероссийский Городской Районный Количество мероприятий:	5 4 3			

	1-3 4-6 7 и более Количество участников: 1-15 16-30 более 30	2 3 4 2 3 4	Баллы Суммируются.	
Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Уровень: Международный, всероссийский Городской Районный Результативность участия: победитель лауреат/дипломант (II, III степень) Количество призеров: 1-3 4-6 7 и более	5 4 3 5 4 3 4 5		
Организация работы с детьми с особыми потребностями в образовании (детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-сиротами, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации)	Количество детей данной категории, успешно осваивающих образовательную программу 1-10 11-20 21-30 более 30	1 2 3 4		
Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей,	Кол-во мероприятий			

проявляющих выдающиеся способности в обучении	до 5 более 5	1 2		
Работа с образцовым коллективом	Руководство образцовым коллективом Работа в составе педагогического коллектива	40 8		
Уровень достижений обучающихся в исследовательской и проектной деятельности	Уровень: Международный, всероссийский Городской Районный Учреждение Результативность участия: победитель лауреат/дипломант (II, III степень) Количество обучающихся, участвующих в проектах по профилю: до 15 чел. 15-30 чел. более 30 чел.	5 4 3 2 3 2 2 3 4	Баллы суммируются	
Использование здоровьесберегающих технологий, соблюдение правил техники безопасности	Наличие опыта, отсутствие фактов детского травматизма	2		
Наличие системы воспитательной деятельности в коллективе	Подтверждающие документы	2		
Наличие действующих органов	Подтверждающие	2		

ученического самоуправления	документы			
Работа в каникулярное время	Работа в загородном лагере Работа в городском лагере Организация выездов с детьми (экспедиции, походы, сборы и др.)	1 2 3		
Активность участия детского коллектива в общественно-значимых делах, мероприятиях	Количество мероприятий: 1-3 4 и более	2 3		
Реализация проектов, мероприятий с привлечением социальных партнёров	Участие в мероприятии Организаторы мероприятия Презентация результативности	1 2 1		
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь с родителями	Разнообразие форм совместных мероприятий с родителями: до 3-х более 3-х	1 2		
Создание условий информационной открытости	Использование соц. сетей, системность в обновлении информации на сайте учреждения. Наличие собственного сайта	2 2		

Для концертмейстера: п.1 показателей основного педагога коллектива делится на 2 и суммируется с п.2,3,4,5 концертмейстера.

2.	Совершенствование профессиональной компетентности	Проведение открытых занятий, мероприятий	Уровень: Международный, всероссийский Городской Район Учреждение Отдел Кол-во: 1-2 3 и более	5 4 3 2 2 3	Баллы суммируются	
		Наличие публикаций	Кол-во 1-2 3 и более	2 3		
		Наставничество	Наличие реализуемой программы/плана	2		
		Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри конкурсов	Уровень Международный, всероссийский Городской Районный Учреждение Количество мероприятий: 1-2 3 и более	4 3 2 2 2 3	Баллы суммируются	
		Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и др.	Уровень: Всероссийский Городской Районный Учреждение Результативность	5 4 3 2	Баллы суммируются	

			участия: Победитель/призер Лауреат/дипломант	5 4		
		Активность участия в педагогических проектах, событиях (семинары, педагогический форум и т. д.)	Количество мероприятий: 1-2 3 и более	1 2		Баллы суммируются
3.	Результативность методической и инновационной деятельности	Развитие УМК образовательных программ	Оценка состояния УМК: Высокая (системность, современность, полнота) Средняя (наличие 2-х составляющих)	2 1		Заполняется методистом на основании результатов контроля
		Разработка методических материалов, используемых в образовательном процессе	1-2 3 и более	1 2		
		Участие в исследовательской, инновационной, опытно-экспериментальной, грантовой работе	Обобщение опыта Создание инновационного продукта	2 5		
4.	Оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся	Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся	Отзывы, отсутствие жалоб	1		
5.	Дополнительные критерии	Награды (благодарности, грамоты) за период за успехи в профессиональной деятельности	Кол-во 1 2 и более	1 2		
		Четкое выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение расписания	1		Заполняется методистом

	занятий и требований СанПиН Качественное и своевременное оформление документов (журнал учета занятий учебных групп, отчетная документация) и др.) Посещение педсоветов, совещаний	1  1	Баллы суммируются	
Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей	Участие в хозяйственных работах ОУ, в субботниках	1		
Участие в работе органов общественного управления учреждения	Участие в общественных мероприятиях структурного подразделения, учреждения Участие в работе советов учреждения Координация деятельности в реализации проектов	1  1  1	Баллы суммируются	
Качественный уровень выполнения должностных инструкций*		По 5 бальной	*оценка методиста	



				шкале		
6.		Подпись педагога _____			ВСЕГО БАЛЛОВ: _____	

Лист эффективности представляется в комиссию аккуратно заполненным, с подписью педагога и наличием подтверждающих документов.  
 За нарушение трудовой дисциплины и ненадлежащий контроль над выполнением обучающимися правил внутреннего распорядка снимается по 5 баллов за каждое нарушение.

При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности педагогического работника не производится!

Члены комиссии:

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

Оценочная таблица эффективности деятельности педагога-организатора

(Ф.И.О.)

№ п/ п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количественные, качественные или объёмные показатели	Баллы	Баллы (заполняет педагог)	Баллы (заполняет заведующий структурным подразделением)	Примечание
	Эффективность подготовки, организации и проведения массовых мероприятий	Методическое обеспечение массового мероприятия	Оформленные пакеты документов (план подготовки, положение, сценарий, аналитические материалы о проведении мероприятия, регистрационные листы, информация о пресс-релизе или итогах мероприятия в СМИ и др.) 61 - 80% мероприятий более 80 % мероприятий	1 2			
		Самостоятельно созданный продукт	Программа Положение	2 1			Баллы суммируются

			Компьютерная презентация, видеоролик, видеозаставка и др. Самостоятельно созданный реквизит, декорации, костюмы и др. Аналитические материалы по итогам	1 2 1			
		Ведущий мероприятия	Уровень: Международный, всероссийский Городской Учреждение Отдел Количество: 1-3 4 и более	3 2 1 1 1 2			Баллы суммируются
		Интенсивность организации мероприятий (организационное сопровождение)	Кол-во: 1- 4 5-10 от 10 и выше уровень: Международный, всероссийский Городской Учреждение Охват участников: 10-50 чел 50-150 чел. Более 150 чел.	2 3 4 4 3 2 2 3 4			Баллы суммируются
		Удовлетворенность потребителей услуг качеством проведения мероприятий	Наличие разработанных критериев Наличие форм фиксации Системность предъявления результатов мониторинга	1 1 2			Баллы суммируются
		Результативность участия в социальных проектах и	Наличие благодарственных	1 2			

		акциях	писем, грамот: 1-2 3 и более				
		Наличие опыта работы с детьми с особыми потребностями в образовании (детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми- сиротами, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации)	Кол-во специально организованных мероприятий: 1-2 3 и более	1 2			
		Организация проектов, мероприятий, реализуемых с социальными партнерами	Участие в мероприятии (проекте) Организация мероприятия	1 2			
		Реализация программы, проекта, направленного на воспитание и просвещение	Участие в реализации Презентация результативности	1 1			
		Использование здоровьесберегающих технологий Соблюдение правил техники безопасности	Наличие опыта Отсутствие фактов детского травматизма	1 1			
		Работа в каникулярное время	Работа в загородном лагере Работа в городском лагере Организация выездов с детьми	1 2 3			
		Создание условий информационной открытости	Использование социальных сетей Системность в обновлении информации на сайте учреждения и др.	1 2			
	Совершенствован не профессиональной	Проведение открытых мероприятий	Кол-во: 1-2 3 и более	1 2			

	КОМПЕТЕНТНОСТИ						
		Выступления на конференциях, семинарах, КПК, круглых столах, проведение мастер-классов	Уровень: Международный, всероссийский городской учреждение Кол-во: 1-2 3 и более	4 3 2 1 2			Баллы суммируются
		Наличие публикаций	Кол-во: 1 2 и более	1 2			
		Наставничество	Наличие реализуемой программы работы	2			
		Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри конкурсов	Уровень: Международный, всероссийский Городской Учреждение Отдел Кол-во: 1-2 3 и более	4 3 2 1 1 2			Баллы суммируются
		Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и др.	Уровень: Всероссийский Городской Учреждение Результативность участия: призёр/победитель лауреат/дипломант	5 4 3 5 4			Баллы суммируются
		Прохождение обучения на курсах повышения квалификации	Презентация зачетной работы Получение свидетельства/удостоверения	1 1			
		Активность участия в педагогических проектах, событиях (семинары, НПК и т.д.)	Кол-во мероприятий: 1-2 3 и более	1 2			

		Кураторство курсов повышения квалификации	Наличие подтверждающих документов	3			
	Результативность методической и инновационной деятельности	Развитие УМК	Оценка состояния УМК: Высокая (системность, современность, полнота) Средняя (наличие 2-х составляющих)	2 1			
		Разработка методических материалов, используемых в образовательном процессе	Кол-во: 1-2 3 и более	1 2			
		Участие в исследовательской, инновационной, опытно-экспериментальной работе	Обобщение опыта Создание инновационного продукта	2 5			
	Дополнительные критерии	Награды (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности	Кол-во: 1 2 и более	1 2			
		Участие в работе органов общественного управления учреждения	Участие в работе советов учреждения Участие в общественной жизни учреждения Координация деятельности в реализации проектов	1 1 1			Баллы суммируются
		Четкое выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдение расписания занятий и требований СанПиН Качественное и своевременное оформление документов (журнал учета занятий)	1 1 1			Баллы суммируются

			учебных групп, отчетная документация) Посещение педсоветов, совещаний				
		Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей	Участие в хозяйственных работах ОУ, в субботниках	1			
		Качественный уровень выполнения должностных инструкций*					*оценка заведующего структурным подразделе нием
	ВСЕГО БАЛЛОВ:						

Примечания:

За нарушение трудовой дисциплины и ненадлежащий контроль за выполнением обучающимися правил внутреннего распорядка снимается по 5 баллов за каждое нарушение.

При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности педагогического работника не производится!

Члены комиссии:

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

Оценочная таблица эффективности деятельности методиста

(ФИО)							
№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количественные, качественные или объёмные показатели	Баллы	Баллы (заполняет педагог)	Баллы (заполняет заведующий структурным подразд.)	Примечание
	Эффективность методического обеспечения образовательного процесса	Системность работы по совершенствованию программного обеспечения: ведение баз данных по программному обеспечению консультирование по вопросам программного обеспечения Подготовка образовательных программ к утверждению и лицензированию	Кол-во: 1 2 и более системность обновления Кол-во консультаций: до 10 10 и более Кол-во: • вновь разработанных 1 2 и более • скорректированных До 5-ти Более 5 Более 10	1 2 1 1 2 1 2 1 2 3			Баллы суммируются
		Методическое сопровождение образовательных программ для участия в конкурсе авторских программ	Уровень: Всероссийский Городской Учреждение Результативность участия: Победитель Лауреат/дипломант	3 2 1 3 2			Баллы суммируются



		Разработка диагностических материалов Подбор методик для отслеживания результативности освоения образовательных программ	Наличие оформленных используемых педагогами материалов	2	3			
		Организация и проведение мониторинга оценки качества образования, отслеживание результативности образовательного процесса	Наличие аналитических материалов	3				
		Проведение обучающих мероприятий для педагогических кадров (семинары, конференции, тематические консультации и др.)	В соответствии с планом Охват участников мероприятий: до 15 чел. от 15 до 30 чел. свыше 30 чел. Уровень мероприятий: Отдел Учреждение Городской Количество мероприятий: 1-3 4 и более	2 3 4 2 3 4 3 4				Баллы суммируются
		Проведение индивидуальных и тематических консультаций	Кол-во индивидуальных и тематических консультаций (зафиксированных в журнале учета или базе данных, в соответствии с планом работы) до 20 более 20	2 4				

		Эффективность аналитической деятельности	Системность и регулярность предъявления аналитических материалов Количество подготовленных аналитических материалов: 1-3	2 2 4-6 7 и более	3 4		Баллы суммируются
		Осуществление методического руководства	Наличие подтверждающих материалов (планов, разработанных документов, методических материалов, программ и т.д.) Руководство: рабочей группой творческим объединением педагогов, методическим объединением	2 2 3			Баллы суммируются
		Создание элементов методической инфраструктуры	Подготовка и оформление инструктивно-методических материалов Подготовка экспресс-информации Ведение баз данных по различным направлениям деятельности Подготовка информации для размещения на сайте учреждения, в СМИ	3 1 2 1			Баллы суммируются
		Создание и выпуск качественного и актуального методического продукта; подготовка, рецензирование и выпуск сборников	Кол-во: 1-2 3 и более	2 3			
		Обобщение опыта работы педагогов	Кол-во материалов, пополнивших методический	2 3			

			фонд отдела и (или) методический кабинет 1-2 3 и более				
		Работа с молодыми специалистами	Системность Включенность в реализацию программы «Молодой педагог» в	1 1			Баллы суммируются
		Методическое сопровождение молодых педагогов при участии их в различных конкурсах	Учреждении Организация мероприятий для молодых специалистов в учреждении, отделе Результативность участия молодых педагогов в мероприятиях: Победитель Призёр Лауреат	3 2 1			
		Организация исследовательской, инновационной, опытно-экспериментальной работы	Обобщение опыта Создание инновационного продукта	2 5			Баллы суммируются
		Своевременность оформления документов по сопровождению тренировочной деятельности	Оформление разрядов, категорий, составление и корректировка календарного плана соревнований, оформление документации по выезду на соревнования	5			<i>Только для инструктора-методиста</i>
	Совершенствован ие профессиональн о й компетентности	Проведение открытых мероприятий	Кол-во: 1-2 3 и более Уровень: Международный, всероссийский Городской Учреждение	2 3 5 4 3 2			Баллы суммируются

			Отдел				
		Выступления на конференциях, семинарах, курсах повышения квалификации, круглых столах, методических объединениях и др. Проведение мастер-классов	Уровень: Международный, всероссийский Городской Учреждение Отдел Количество: до 3-х более 3-х	5 4 3 2 2 3			Баллы суммируются
		Кураторство курсов повышения квалификации	Подтверждающие материалы	3			
		Наличие публикаций	Кол-во: 1-2 3 и более	2 3			
		Наставничество	Наличие реализуемой программы работы	2			
		Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри конкурсов	Уровень: Международный, всероссийский Городской Районный Учреждение Количество: до 3-х более 3-х	4 3 2 2 2 3			Баллы суммируются
		Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и др.	Уровень: Всероссийский Городской Учреждение Результативность участия: Победитель Лауреат/дипломант	5 4 3 5 4			Баллы суммируются
		Повышение квалификации	Прохождение обучения на курсах повышения квалификации: Презентация зачетной работы Получение свидетельства/удостоверения	1 1			Баллы суммируются

		Участие в работе федеральной стажировочной площадки	Подтверждающие материалы	4			
		Организация сотрудничества и работы с социальными партнерами	Договора, планы работы, базы данных	2			
	Результативность в сопровождении педагогических кадров	Методическое сопровождение педагогов в педагогических конкурсах	Уровень: Всероссийский Городской Учреждение Результативность участия: призер /победитель лауреат	3 2 1 3 2			Баллы суммируются
		Сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации	Кол-во аттестованных среди сопровождаемых: до 5-ти более 5-ти	2 3			
		Организация участия педагогов структурного подразделения в педагогических проектах, событиях (семинары, смотрах, НПК и т. д.)	Кол-во участников: до 5-ти и более	1 2			
		Подготовка документации на получение грантов, званий, наград, премий	Количество подготовленных документов 1-2 3 и более Положительный результат (получение премий, званий и т.д.)	2 3 2			Баллы суммируются
		Организация и проведение	Кол-во: 1-2 3 и более Уровень: Отдел	2			Баллы суммируются

		педагогических смотров, конкурсов, фестивалей и т.д.	Учреждение Городской Всероссийский	3 2 3 4 5			
		Разработка программ курсов повышения квалификации, обновление УМК в программах курсов повышения квалификации, подготовка таких программ к лицензированию	Подтверждающие материалы	2			
	Дополнительные критерии	Награды (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности	Кол-во: 1 2 и более	1 2			
		Участие в работе органов общественного управления учреждения	Участие в работе советов учреждения Участие в общественной жизни учреждения Координация деятельности в реализации проектов	1 1 1			Баллы суммируются
		Четкое выполнение правил внутреннего трудоого распорядка	Соблюдение графика работы Качественное ведение документации Посещение педсоветов, совещаний	1 1 1			Баллы суммируются

		Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей	Участие в хозяйственных работах ОУ, в субботниках Другое	1 1			
		Качественный уровень выполнения должностных инструкций*					*оценка заведующего структурным подразделением
	ВСЕГО БАЛЛОВ:						

*Примечания:*

- *За нарушение трудовой дисциплины и ненадлежащий контроль за выполнением обучающимися правил внутреннего распорядка снимается по 5 баллов за каждое нарушение.*
- *При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности педагогического работника не производится!*

Члены комиссии:

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

Карта критериев эффективности иных, непедagogических работников

\_\_\_\_\_  
ФИО, должность сотрудника

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности
	Внеплановые мероприятия сверх нормативов условий и режима труда работников, дополнительные обязанности работников, участие в социально-общественной деятельности учреждения.
	Высокое качество работы (отзывы сотрудников, посетителей; результаты проверок, выполнение плана мероприятий в том числе контрольных и др.)
	Исполнительская дисциплина (исполнение сроков выполнения работы, создание благоприятного психологического климата в учреждении, объём выполнения поручений и др.)
	Достижения сотрудников (грамоты, благодарности, в том числе обучающихся, воспитанников, подчиненных и др.)
	Жалобы, нарушения по результатам проверок

Обоснование представляется заместителем директора соответствующего подразделения, в виде служебного письма на имя руководителя Учреждения и других аналитических материалов ежемесячно, которые передаются для принятия решения в комиссию.

Подписи членов комиссии:

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



Оценочная таблица эффективности деятельности руководящего состава учреждения  
(заместитель директора, заведующий отделом/кабинетом)

\_\_\_\_\_  
ФИО, должность сотрудника

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Расчет по показателям	Итоговый балл
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в области учебной, воспитательной, административно-хозяйственной работы.	1.1. Отсутствие предписаний надзорных органов, подтвержденных жалоб в области организации учебного, воспитательного процессов и административно-хозяйственной деятельности. 1.2. Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями САНПИН, ФЗ «Об образовании», 196 приказа, Стратегии развития воспитания в РФ 2025, 121 постановлением губернатора СПб, ФЗ № 44 О контрактной системе и др.	При отсутствии предписаний (п.1.1.), подсчет осуществляется по следующим показателям отчетной документации: -направление обеспечено планомерными контрольными мероприятиями со стороны руководителя по направлению; До 5 баллов -направление имеет стратегический план (программу, проект) развития; До 5 баллов -выполнены требования п.1.2. До 5 баллов	
2.	Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и ПФХД	2.1. Сохранение контингента обучающихся 2.2. Выполнение дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых в учреждении. 2.3. Полнота исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности по итогам финансового года	2.1. Обеспечена 90-100% сохранность контингента – 5 баллов; 70-90% - до 3 баллов. 2.2. Программы реализованы на 100% в соответствие с ГЗ – 5 баллов; 2.3. До 10 баллов.	

3.	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса.	<p>3.1. Позитивные результаты реализации Программы развития (по направлениям деятельности)</p> <p>3.2. Доля победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях различного уровня в сравнении с предыдущим периодом.</p> <p>3.3. Положительная (устойчивая) динамика увеличения доли творческих мероприятий, организованных с целью вовлечения педагогов и детей в процесс представления опыта и продвижения услуг ДДТ (тематические декады открытых занятий, выездные и внутренние мастер-классы, конференции, семинары и др. по направлениям деятельности ВР и УВР).</p> <p>3.4. Наличие детских объединений, имеющих звание «Образцовый коллектив» (для руководителя, подтверждающего руководство при оформлении документов).</p> <p>3.5. Наличие в Учреждении детских общественных объединений (при наличии локального акта, планов работы и отчетов, (для руководителя, подтверждающего оформление ДОО).</p> <p>3.6. Охват обучающихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях по сравнению с предыдущим периодом (УВР, ВР – при наличии плана мероприятий по увеличению охвата и сравнительного анализа за предыдущий период).</p> <p>3.7. Количество мероприятий, проведенных с работниками (конференции, семинары, совещания, педсоветы).</p> <p>3.8. Межведомственное взаимодействие и сотрудничество; взаимодействие с общественными организациями, творческими союзами, федерациями; сотрудничество с научными организациями по направлению деятельности.</p>	<p>3.1. Полугодовой отчет в динамике о реализации Программы развития в соответствии с целевыми показателями – До 5 баллов.</p> <p>3.2. До 5 баллов</p> <p>3.3. До 5 баллов</p> <p>3.4. При руководстве получения звания коллективом в предыдущем периоде – до 40 баллов.</p> <p>3.5. При наличии динамики - До 5 баллов.</p> <p>3.6. До 5 баллов.</p> <p>3.7. До 5 баллов.</p> <p>3.8. До 5 баллов</p>	
----	--	--	--	--

4.	Кадровое обеспечение образовательного процесса.	<p>4.1. Доля административных и педагогических работников Учреждения, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, стажировку (без учета внешних совместителей). Для ответственного за КПК в своей области.</p> <p>4.2. Административные и педагогические работники, получившие государственные и отраслевые награды и звания, ученые степени (без учета внешних совместителей) в предыдущем периоде.</p> <p>4.3. Доля административных и педагогических работников Учреждения, подтвердивших соответствие должности, или аттестовавшихся на 1/высшую категории в сравнении с предыдущим периодом.</p>	<p>4.1. До 5 баллов.</p> <p>4.2. До 5 баллов.</p> <p>4.3. До 5 баллов.</p>	
5.	Совершенствование педагогических и управленческих процессов на основе независимой системы оценки качества.	<p>5.1. Участие Учреждения в независимых процедурах оценки качества (добровольная сертификация, внешний аудит, рейтинг и др.).</p> <p>5.2. Внешнее представление Учреждения в независимых процедурах оценки качества (публичный отчет, публикации в СМИ и сети Интернет, сайт, bus.gov.ru).</p> <p>5.3. Характер полученных результатов и/или их динамика.</p>	<p>5.1. До 5 баллов.</p> <p>5.2. Подготовка публикаций руководителем – до 5 баллов.</p> <p>5.3. Высокий рейтинг Учреждения – до 10 баллов.</p>	
6.	Обеспечение доступности качественного образования.	<p>6.1. Создание условий доступности для всех категорий лиц с ограниченными возможностями здоровья.</p> <p>6.2. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей, талантливой молодежи.</p> <p>6.3. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей «группы риска»; детей, имеющих проблемы со здоровьем.</p> <p>6.4. Применение информационных технологий в образовательном процессе и обеспечение широкого использования электронных образовательных ресурсов.</p> <p>6.5. Работа с сайтом</p>	<p>6.1. До 20 баллов.</p> <p>6.2. Отчет о работе за предыдущий период – до 5 баллов.</p> <p>6.3. При наличии программ и отчета за предыдущий период – до 5 баллов.</p> <p>6.4. План по внедрению и обеспечению широкого использования ИКТ и ЭОР в образовательном и воспитательном процессах – до 2 баллов.</p> <p>6.5. Информация представлена полностью – 5 баллов.</p>	

7.	Обеспечение функционирования системы государственного управления ООДО.	7.1. Наличие обновленной нормативной базы, в том числе локальных актов по государственному управлению по направлениям деятельности (ВР, УВР, АХР) 7.2. Представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конгрессах, конференциях, семинарах и других мероприятиях), средствах массовой информации по направлению деятельности.	7.1. Отчет за предыдущий период – до 15 баллов. 7.2. До 5 баллов.	
8.	Обеспечение комплексной Безопасности, охраны труда, порядка в здании.	8.1. Организация мер по антитеррористической защите и пожарной безопасности. 8.2. Обеспечение охраны труда в здании. 8.3. Обеспечение безопасности в соответствии с паспортом безопасности. 8.4. Обеспеченность санитарно-гигиенических условий в школе в соответствии с действующими нормативами. 8.5. Сохранность материально-технического обеспечения образовательного процесса в ОУ. 8.6. Качество и своевременность организации ремонтных работ зданий и помещений в зданиях ОУ. 8.7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений 8.8. Экономия электроэнергии, теплоэнергии, воды. 8.9. Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.) 8.10. Своевременность и полнота исполнения бюджета	Отсутствие предписаний, жалоб, травм, наличие отчета за предыдущий период – До 50 баллов.	
				ВСЕГО:

При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности педагогического работника не производится!

Члены комиссии:

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