

Приложение 3 к коллективному договору
на 2026-2028 годы

ПРИНЯТО

Решением Общего собрания работников
МАОУДО «Детский технопарк
«Кванториум» г. Чебоксары

Протокол №1 общего собрания работников
МАОУДО «Детский технопарк
«Кванториум» г. Чебоксары от 18.03.2026

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
МАОУДО «Детский технопарк
«Кванториум» г. Чебоксары

от 24.03.26 № 196/1

А.Ю. Скворцова



ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детский технопарк «Кванториум» города Чебоксары Чувашской Республики

I. Общие положения

Положение о стимулирующих выплатах (далее – Положение) работникам МАОУДО «Детский технопарк «Кванториум» г. Чебоксары (далее Учреждение), разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.

Положение разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары, утвержденным постановлением администрации города Чебоксары от 31.10.2013 № 3570. Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением, утвержденным локальным актом Учреждения и согласованным с органом общественного самоуправления Учреждения.

II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения определяется исходя из утвержденного фонда оплаты труда Учреждения на соответствующий год, сформированного из объема субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
надбавка за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты по итогам работы.

Соотношение расходов между видами стимулирующих выплат устанавливается Порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения. Решение на установление указанных надбавок руководителю учреждения принимается управлением образования администрации города Чебоксары, другим работникам – руководителем Учреждения по согласованию с органом общественного самоуправления.

Работникам Учреждения могут быть уменьшены или отменены выплаты стимулирующего характера при некачественном исполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы и при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия, в следующих случаях:

- Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- Нарушение техники безопасности и пожарной безопасности.
- Нарушение инструкций по охране труда и по охране жизни и здоровья детей.
- Наличие замечаний в ведении обязательной документации.
- Обоснованные жалобы родителей на педагогов, на персонал за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики.
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

- Пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри Учреждения и на других уровнях.
- Отсутствие результатов работы с родителями (отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

Решение об уменьшении или лишении стимулирующих выплат рассматриваются рабочей группой Учреждения в индивидуальном порядке в каждом случае, и согласовываются с органом общественного самоуправления Учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников Учреждения).

IV. Порядок установления размеров стимулирующих выплат

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием общеобразовательных и общеразвивающих программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- особый режим работы, увеличение объема работ;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ развития образования;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя Учреждения. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается:

- 1) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения;
- 2) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник просвещения СССР», «За заслуги в высшем образовании», «За заслуги в среднем специальном образовании», а также государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками, утвержденными Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 № 580, Законом Чувашской Республики от 12.04.2005 № 15;
- 3) лицам, работающим в Учреждении, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук.

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников утверждаются руководителем Учреждения в разрезе должностей, с указанием весового коэффициента в баллах по согласованию с органом общественного самоуправления Учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников Учреждения) **(Приложение № 1).**

Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется рабочей группой Учреждения, созданной для этих целей, с участием органа общественного самоуправления (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников Учреждения).

Оценка эффективности работы руководителя Учреждения осуществляется по показателям и критериям, утвержденным Управлением образования администрации города Чебоксары, других работников – по показателям и критериям, утвержденным Учреждением.

На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников Учреждения два раза в год производится подсчет баллов за предыдущий период (в сентябре – за период с января по август включительно, в январе – за период с сентября по декабрь) по всем показателям и критериям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником Учреждения.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы, делится на общую сумму баллов, набранную работниками Учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

Затем, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения. Таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения (увеличение или уменьшение фонда оплаты труда) и поступивших оценочных листов работников, не имевших возможности по уважительным и независящим от них причинам (больничный лист, очередной отпуск, командировка и др.) вовремя представить аналитическую справку, производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю Учреждения принимается управлением образования администрации города Чебоксары, другим работникам – руководителем Учреждения по согласованию с органом общественного самоуправления Учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников Учреждения).

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя Учреждения по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев деятельности каждого работника в пределах утвержденных субсидий на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников Учреждения.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень устанавливаются работникам Учреждения один раз в год (к 1 сентября) в процентном отношении к размеру должностного оклада (ставки) в размерах, указанных в Примерном положении об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары (постановление администрации города Чебоксары от 31.10.2013 № 3570).

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

Порядок, размеры и условия премирования работников Учреждения по итогам работы определяются локальными нормативными актами организации. Порядок, размеры и условия премирования руководителя Учреждения по итогам работы утверждаются управлением образования администрации города Чебоксары.

При премировании по итогам работы учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов

организации труда;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующем периоде;
- участие в инновационной деятельности;
- выполнение особо важных и ответственных работ.

Выплата премий осуществляется единовременно.

Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

V. Регламент участия органа общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат

Оценку качества выполняемых работ на основе утвержденных показателей и критериев осуществляет рабочая группа, созданная приказом по Учреждению. В состав рабочей группы включаются представители органа общественного самоуправления Учреждения (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников Учреждения).

Для этого каждый работник Учреждения, включая работников вновь поступивших на работу, представляет в рабочую группу аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. Аналитическая справка представляется в январе и сентябре. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов; динамику и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей и критериев.

Работники, вновь поступившие на работу, работавшие до поступления в муниципальной образовательной организации представляют с прежнего места работы аналитическую справку, заверенную подписью руководителя и печатью организации, а также справку о том, что ему не производились, на предыдущем месте работы стимулирующие выплаты за соответствующий период работы.

Внешние совместители и вновь поступившие работники, ранее не работавшие в образовательной организации, принятые после наступления отчетного периода, аналитическую справку не представляют. За конкретные результаты деятельности (победы на конкурсах, смотрах, участие в конференциях и других мероприятиях различного уровня) им может быть выплачена единовременная премия в размере, установленном решением рабочей группы за соответствующий период работы.

Работники, не имеющие возможности по уважительным и независящим от них причинам (больничный лист, очередной отпуск, командировка и др.) вовремя представить аналитическую справку и оценочный лист, предоставляют их по выходу на работу.

Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (**Приложение № 2**). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы работников Учреждения на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период (**Приложение № 3**).

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей группы с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей группы, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя Учреждения и печатью.

В листе согласования протокола председатель органа общественного самоуправления Учреждения (или иной орган, представляющий интересы всех или большинства работников Учреждения) ставят свои подписи и дату согласования и передают Учреждению (**Приложение № 4**).

После получения листа согласования протокола с органом общественного самоуправления Учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или

большинства работников Учреждения) руководитель Учреждения издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам Учреждения за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для начисления надбавок. При запросе бухгалтерии руководитель Учреждения предоставляет оригиналы протокола и оценочных листов.

Заседание рабочей группы по рассмотрению вопроса установления ежемесячных надбавок за качество работы проводится два раза в год в январе и сентябре.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а рабочая группа обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников Учреждения по другим основаниям рабочей группой не принимаются и не рассматриваются.

Рабочая группа обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника Учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, рабочая группа принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания рабочей группы решение группы об утверждении оценочного листа вступает в силу.

В случае если работник уволился из образовательного Учреждения и продолжает работать в другой образовательной организации, ему выдается копия оценочного листа, протокола для начисления поощрительных выплат по результатам работы в Учреждении, в котором были рассмотрены результаты его работы.

Уволившимся работникам выплаты стимулирующего характера не выплачиваются за последний оценочный период со дня их увольнения.

Показателей результативности и эффективности работы сотрудников МАОУДО «МАОУДО «Детский технопарк «Кванториум» г. Чебоксары по должностям

№	Наименование должностей	Количество баллов
1.	Педагог дополнительного образования	140
2.	Педагог-организатор	130
3.	Методист	140
4.	Методист по СМИ	140
5.	Методист по проектной работе	140
6.	Лаборант	75
7.	Специалист по кадрам	100
8.	Специалист по охране труда	80
9.	Инженер	120
10.	Инженер-программист/системный администратор	120
11.	Сторож	50
12.	Уборщик служебных помещений	50
13.	Рабочий по обслуживанию здания	50
14.	Дворник	50
15.	Юрисконсульт/ специалист по закупкам	100

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей и критериев для определения надбавок за качество выполняемых работ педагогическими и другими работниками из стимулирующей части фонда оплаты труда

Показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования

	Критерии и показатели	Макси-мальный балл	Само - оценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
1. Организационно – содержательный		10			
1.	Преимственность и сохранность контингента обучающихся. Стабильность посещаемости и наполняемости групп в течение всего учебного процесса.	5			
2.	Мониторинг образовательного процесса. Аналитический материал по реализации образовательных программ и планов. Наличие диагностических материалов, кейсов, портфолио учебного объединения.	2			
3.	Заведование кабинетом (оформление, наличие паспорта кабинета, инструкций, эстетика оформления, перечень ресурсов, наличие обновленных стендов, наглядных и учебных пособий, соблюдение правил Сан Пин, ОТ)	3			
2. Методический модуль (результативность самого педагога)		35			
4.	Наличие интернет - ресурса учебного объединения Наличие сайта или группы в социальных сетях с регулярным обновлением информации – 2 балла Наличие чата с родителями в мессенджере – 1 балл	2			
5.	Обобщение и распространение педагогического опыта, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, педсоветах – 10 баллов: - на уровне технопарка, города 2 балла; - на республиканском уровне – 3 баллов; - на всероссийском уровне – 5 баллов.	10			
6.	Участие в работе экспертных комиссий педсоветов – 5 баллов: - на уровне технопарка, города - 1 балл; - на республиканском уровне – 3 балла; - на всероссийском уровне – 5 баллов.	5			
7.	Участие в профессиональных конкурсах – 10 баллов: <i>Очные:</i> -участие - 5 баллов -победа педагога - 10 <i>Заочные:</i> -победа- 5 баллов	10			
8.	Повышение квалификации (при наличии свидетельства государственного образца): до 36 часов (включительно) – 1 балл; от 37 до 72 часов (включительно) – 2 балла; свыше 72 часов – 3 балла;	3			
9.	Наличие опубликованных статей в журналах, сборниках, публикация методических разработок, отражающих отдельные элементы методической системы педагога. Трансляция опыта или информации в СМИ. Доклады на научно-практических конференциях.	5			
3. Результативность образовательного процесса (результаты обучающихся)		65			

10	Победы учащихся в конкурсах различных уровней по очной и заочной форме (при командном участии за единицу считается команда):			
	Технопарк, Городской: 1-4ед. - 2 балла 5 и более - 3 балла	3		
	Республиканский: - 1-4 ед - 4 балла -5 и более – 7 баллов	7		
	Всероссийский (1-3 ед. - 10 баллов) Более 3 – 15 баллов	15		
	Международный – 1 – 10 баллов более 2 ед.-20 - баллов	20		
11	Наличие воспитанников, имеющих государственные награды / поощрения	5		
12	Наличие участников конкурсов различных уровней без призовых мест – не более 5 баллов: Технопарк, Городской – 1 балл Республиканский - 2 балла Всероссийский, Международный - 3 балла	5		
13	Проектная работа с учащимися – 10 баллов: Участие проектных команд на промежуточной и/или итоговой защите проектов: 1-5 проектов: 3 балла; более 5 проектов: 5 баллов.	10		
	Участие проектных команд в конкурсах проектных работ (уровень республиканский и выше); наличие проектов, прошедших внешнюю экспертизу, внедрённых на предприятиях, организациях: 1 команда: 3 балла; 2 и более команд: 5 баллов.			
4. Коммуникативный модуль		15		
14	Сотрудничество с родителями/лицами их заменяющими. Проведение родительских собраний, мероприятий с привлечением родителей. Проведение открытых занятий, творческих выступлений с участием родителей. Деятельность, направленная на укрепление имиджа технопарка.	5		
15	Инициативность и активное участие в: экскурсиях – 0,5 балла за каждую, но не более 2 баллов, днях открытых дверей – 1 балл, мастер-классах и презентационных мероприятиях, в том числе в образовательных учреждениях общего образования – 1 балл за каждое мероприятие, но не более 5 баллов, прочей общественно-полезной деятельности технопарка (субботники, социальные акции и пр.) – 2 балла.	10		
5. Исполнительская дисциплина		15		
16	Своевременное, предоставление списков обучающихся, расписания, образовательных программ, планов, объемных показателей, протоколов текущего контроля и аттестации.	3		
17	Посещение совещаний, педсоветов, семинаров, заседаний проектных лабораторий, методических объединений.	2		
18	Обращение граждан с жалобами по организации и качеству образовательного процесса. Наличие замечаний за нарушение трудовой дисциплины, правил этики, организацию учебного процесса. Дисциплинарные взыскания.	-10		
19	Учебная нагрузка больше ставки (более 18 часов)	10		
итого		140		

Показатели эффективности деятельности педагога-организатора

№	Критерии и показатели	Максимальный балл	Самооценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
1. Организационный модуль		35			
1.	Системность в организации воспитательной и социально- направленной деятельности с родительской общественностью, социальными партнерами, педагогами, - наличие планов работы - 5 баллов; - наличие программ воспитания и социализации - 5 баллов.	10			
2	Организация и руководство проектами социальной направленности. 1 проект-5 баллов 2 и более-10 баллов	10			
3.	Проведение воспитательных мероприятий: - на уровне технопарка, города 2 балла; - на республиканском уровне – 5 баллов; - на всероссийском уровне – 8 баллов.	15			
2. Методический модуль (результативность самого педагога - организатора)		25			
4.	Наличие публикаций, отражающих методическую систему педагога-организатора (статьи в научно-методических изданиях, доклады на научно-практических конференциях, семинарах, методические рекомендации, пособия) Публикация, статья - 5 баллов	5			
5.	Обобщение и распространение педагогического опыта, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, педсоветах – 10 баллов - на уровне технопарка, города 2 балла; - на республиканском уровне – 3 балла; - на всероссийском уровне – 5 баллов.	10			
6.	Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной методической системы.	5			
7.	Повышение квалификации (при наличии свидетельства государственного образца): до 36 часов (включительно) – 1 балл; от 37 до 72 часов (включительно) – 3 балла; свыше 72 часов – 5 баллов;	5			
3. Результативность воспитательного процесса (результаты воспитанников)		25			
8.	Организация профилактической работы по профилактике правонарушений – 10 баллов.	10			
9.	Работа с воспитанниками группы риска, ОВЗ – 15 баллов	15			
4. Коммуникативный модуль		35			
10.	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности технопарка - 5 баллов	5			

11.	Организация и проведение мероприятий (конкурсов, квестов и пр.) 3 балла за каждый, но не более 10 баллов	10		
12.	Проведение презентационный мастер-классов в образовательных учреждениях, 2 балла за каждый, но не более 10 баллов	10		
13.	Проведение экскурсий, 2 балла за каждую, но не более 10 баллов	10		
5. Исполнительская дисциплина		10		
15.	Своевременная сдача и оформление документации, образовательных программ, объемных показателей.	5		
16.	Посещение совещаний, педсоветов, семинаров, методических объединений.	5		
17.	Поступление жалоб от граждан по качеству организации образовательных услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10		
Итого		130		

Показатели эффективности деятельности методиста

№	Критерии и показатели	Максимальный балл	Самооценка	Аналитические разьяснения	Оценка экспертов
1. Обеспечение качества и общедоступности образования в учреждении		35			
1.	Разработка методических, информационно-аналитических и диагностических материалов, исследований качества обучения по направлению деятельности.	15			
2.	Системность в диагностировании профессиональных затруднений, развития профессиональной компетентности педагогических работников. Организация методической помощи, консультирование, обучающие семинары.	10			
3.	Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества: выступление на семинарах, конференциях, педсоветах (с указанием названий мероприятий, в рамках которых демонстрировался данный опыт)	10			
2. Инновационная и методическая деятельность		50			
4.	Инновационная деятельность, реализация проектов, программ	5			
5.	Участие в работе экспертных комиссий, предметных жюри.	5			
6.	Повышение квалификации (при наличии свидетельства государственного образца): до 36 часов (включительно) – 1 балл; от 37 до 72 часов (включительно) – 3 балла; свыше 72 часов – 5 баллов;	5			
7.	Публикация методических рекомендаций, разработок, статей в средствах массовой информации, в том числе на сайте или сети Интернет (названия, ссылки).	5			
8.	Работа с педагогами по оптимизации и обновлению учебных программ	15			
9.	Формирование отчетной документации	15			
3. Эффективность управленческой деятельности		30			
10.	Мониторинг образовательного процесса. Аналитический материал по реализации образовательных программ и планов. Наличие диагностических материалов, тестов, портфолио учебных объединений (квантумов), педагогов. Мониторинг образовательного процесса, промежуточной аттестации учащихся.	10			
11.	Системность в организации методической работы по сопровождению педагогических работников в подготовке к участию в конкурсах профессионального мастерства.	10			
12.	Методическое сопровождение педагогов в период аттестации и учащихся в подготовке к участию в различных конкурсах, грантах и проектах.	10			
4. Коммуникативный модуль		15			
13.	Проведение экскурсий по технопарку (2 балла за экскурсию, но не больше 10)	10			
14.	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности Учреждения. Участие в значимых для социума мероприятиях.	5			
5. Исполнительская дисциплина		10			
15.	Своевременная сдача и оформление журналов, образовательных программ, объемных показателей, справок, документации.	5			
16.	Посещение совещаний, педсоветов, семинаров, методических объединений.	5			
17.	Поступление жалоб от граждан по качеству организации образовательных услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
итого		140			

Показатели эффективности деятельности методиста (по работе со сми)

№	Критерии и показатели	Максимальный балл	Самооценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
1.Организационный модуль		35			
1.	Системность в организации и взаимодействии со СМИ, своевременное распространение информационных материалов о деятельности организации - наличие медиапланов - 5 баллов; - наличие программ по продвижению сайта и социальных сетей - 5 баллов.	10			
2	Организация и подготовка брифингов, пресс-конференций, акций информационно-рекламного характера, их комплексное и информационное сопровождение. 1 проект-5 баллов 2 и более-10 баллов	10			
3.	Распространение информации о деятельности технопарка: - на уровне технопарка, города 2 балла; - на республиканском уровне – 5 баллов; - на всероссийском уровне – 8 баллов.	15			
2.Методический модуль		30			
4.	Обобщение и распространение опыта, касающегося СМИ, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, педсоветах – 10 баллов - на уровне технопарка, города 2 балла; - на республиканском уровне – 3 балла; - на всероссийском уровне – 5 баллов.	10			
5.	Участие в подготовке заданий для социологических исследований и составление итоговых отчетов по результатам проведения мероприятий информационно-рекламного характера.	10			
6.	Повышение квалификации (при наличии свидетельства государственного образца): до 36 часов (включительно) – 3 балла; от 37 до 72 часов (включительно) – 5 баллов; свыше 72 часов – 10 баллов;	10			
3. Результативность		40			
7.	Подготовка официальных сообщений и иных текстовых документов, относящихся к деятельности организации	10			
8.	Содействие журналистам осуществляющим сбор и подготовку материалов для публикаций, теле- радиопередач	15			
9.	Наполнение новостным контентом официального сайта и групп в социальных сетях технопарка, отслеживание изменений в законодательстве в вопросах, касающихся СМИ	15			

4. Коммуникативный модуль		25		
10.	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности технопарка - 5 баллов	5		
11.	Организация и проведение мероприятий (конкурсов, квестов и пр.) 3 балла за каждый, но не более 10 баллов	10		
12.	Проведение презентационных мастер-классов в образовательных учреждениях или экскурсий по технопарку, 2 балла за каждый, но не более 10 баллов	10		
5. Исполнительская дисциплина		10		
15.	Своевременная сдача и оформление документации, объемных показателей.	5		
16.	Посещение совещаний, педсоветов, семинаров, методических объединений.	5		
17.	Поступление жалоб от граждан по качеству организации образовательных услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10		
Итого		140		

Показатели эффективности деятельности методиста (по проектной работе)

№	Критерии и показатели	Максимальный балл	Самооценка	Аналитические разьяснения	Оценка экспертов
1.Организационный модуль		30			
1.	Разработка методических, информационно-аналитических и диагностических материалов, исследований качества обучения в области проектной работы	10			
2	Системность в диагностировании профессиональных затруднений, развития профессиональной компетентности педагогических работников. Организация методической помощи, консультирование, обучающие семинары в области проектной работы.	10			
3	Организация методической помощи, консультирование, обучающие семинары для проектных команд	10			
2.Методический модуль		20			
4.	Обобщение и распространение опыта, касающегося проектной работы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, педсоветах – 5 баллов - на уровне технопарка, города 2 балла; - на республиканском уровне – 3 балла; - на всероссийском уровне – 5 баллов.	5			
5.	Участие в работе экспертных комиссий педсоветах – 5 баллов: - на уровне технопарка, города - 1 балл; - на республиканском уровне – 3 балла; - на всероссийском уровне – 5 баллов.	5			
6.	Повышение квалификации (при наличии свидетельства государственного образца): до 36 часов (включительно) – 1 балл; от 37 до 72 часов (включительно) – 3 балла; свыше 72 часов –5 баллов;	5			
7	Публикация методических рекомендаций, разработок, статей в средствах массовой информации, в том числе на сайте или сети Интернет (<i>названия, ссылки</i>).	5			
3. Результативность		50			
8.	Наличие команд участников внутренней защиты проектов в технопарке 15-24 команд – 5 баллов 25-34 команд - 10 баллов 35 и более команд – 15 баллов	15			
9.	Наличие команд участников проектных конкурсов республиканского и всероссийского уровня 10-14 команд – 5 баллов 15-19 команд - 10 баллов 20 и более команд – 15 баллов	15			
10.	Победы команд технопарка в проектных конкурсах различных уровней по очной и заочной форме				

	Республиканский: 1-4 команд - 2 балла; 5-8 команд – 5 баллов; 9 и более команд – 10 баллов.	10		
	Всероссийский и международный уровень: 1-2 команды - 2 балла; 3-4 команды – 5 баллов; 5 и более команд – 10 баллов	10		
4. Коммуникативный модуль		30		
10.	Организация работы волонтеров на мероприятиях технопарка	10		
11.	Организация и проведение мероприятий (конкурсов, квестов и пр.) 3 балла за каждый, но не более 10 баллов	10		
12.	Проведение презентационных мастер-классов в образовательных учреждениях или экскурсий по технопарку, 2 балла за каждый, но не более 10 баллов	10		
5. Исполнительская дисциплина		10		
15.	Своевременная сдача и оформление документации, объемных показателей.	5		
16.	Посещение совещаний, педсоветов, семинаров, методических объединений.	5		
17.	Поступление жалоб от граждан по качеству организации образовательных услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10		
Итого		140		

Показатели эффективности деятельности лаборанта

№	Критерии и показатели	Максимальный балл	Самооценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
1. Санитарно гигиенические условия		35			
1	Отсутствие замечаний по закреплённой территории	15			
2	Подготовка оборудования к занятиям в рамках сетевого взаимодействия	15			
3	Увеличение объёма работы	5			
2. Коммуникативный модуль		35			
5	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности образовательной организации	10			
6	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации	15			
7	Проведение экскурсий по технопарку (2 балла за экскурсию, но не более 10)	10			
3. Исполнительская дисциплина		15			
8	Своевременность оформления документации	15			
9	Поступление жалоб от граждан. Наличие замечаний, нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
итого		75			

Показатели эффективности деятельности специалиста по кадрам

№	Критерии и показатели	Максимальный балл	Само-оценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
1. Организационная деятельность		90			
1	Своевременное оформление документации по учету кадров	20			
2	Контроль за состоянием трудовой дисциплины и выполнение работниками учреждения внутреннего трудового распорядка.	10			
3	Своевременное ведение делопроизводства согласно номенклатуре дел	10			
4	Своевременное ознакомление с информацией работников ОУ	10			
5	Своевременное доведение до работников информации о необходимости обновления документов личного дела, медицинских книжек	10			
6	Отсутствие замечаний по ведению документации по воинскому учету	10			
7	Подготовка характеристик на сотрудников, документов к аттестации	10			
8	Формирование отчетных документов	10			
2. Коммуникативный модуль		10			
9	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности образовательной организации	10			
3. Исполнительская дисциплина					
11	Поступление жалоб по качеству организации услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
итого		100			

Показатели эффективности деятельности специалиста по охране труда

№	Критерии и показатели	Максимальный балл	Само -оценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
1.Организационная деятельность		60			
1.	Своевременное оформление документации по охране труда.	10			
2.	Своевременное проведение инструктажей, тренировочных занятий с работниками по эвакуации, своевременное прохождение технического обучения	10			
3.	Контроль за состоянием трудовой дисциплины, соблюдением работниками Учреждения правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений директора Учреждения	10			
4.	Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности, фактов нарушения установленных сроков исполнения документов, своевременное представление установленной отчетности	20			
5.	Отсутствие фактов нарушения правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности работниками Учреждения, случаев производственного травматизма	10			
2. Коммуникативный модуль		20			
6.	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности образовательной организации	10			
7.	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации	10			
3. Исполнительская дисциплина					
8.	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
Итого		80			

Показатели эффективности деятельности инженера

№	Критерии и показатели	Максимальный балл	Самооценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
1. Инженерно-производственная инфраструктура		80			
1.	Обеспечение бесперебойной работы, правильной эксплуатации, ремонта и модернизации энергетического оборудования, электрических и тепловых сетей, воздухопроводов.	15			
2.	Осуществление функций инженерного проектирования (подготовка эскизных, технических и рабочих проектов изделий) 5 баллов за каждое новое изделие, 1 балл за повтор изделия, но не более 40 баллов в сумме	40			
3.	Разработка необходимой организационно-регламентирующей и технологической документации	10			
4.	Составление спецификаций, заявок на запасные части, расходные материалы и инструменты	5			
5.	Своевременное проведение инструктажей, тренировочных занятий с работниками по эвакуации, своевременное прохождение технического обучения	5			
6.	Сохранность материалов, инструментов	5			
2. Коммуникативный модуль		40			
7.	Работа с проектными командами (консультирование, корректировка проектов), 5 баллов за каждую команду, не более 20 баллов	20			
8.	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности образовательной организации.	10			
9..	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации.	10			
3. Исполнительская дисциплина					
10.	Поступление жалоб по качеству организации работы. Наличие замечаний за нарушение трудовой дисциплины, правил этики	-10			
итого		120			

Показатели эффективности деятельности системного администратора

№	Критерии и показатели	Максимальный балл	Самооценка	Аналитические разьяснения	Оценка экспертов
1.Создание и администрирование элементов образовательной инфраструктуры		55			
1.	Обеспечение бесперебойной работы компьютеризированных мест (ноутбуков, системных блоков, устройств ввода-вывода)	10			
2.	Обеспечение бесперебойной работы оргтехники	5			
3.	Обеспечение бесперебойной работы локальной сети, работы роутеров	5			
4.	Обеспечение режима безопасности, в том числе антивирусной защиты	5			
5.	Установка специализированного программного обеспечения	5			
6.	Обеспечение режима сохранности данных	5			
7.	Администрирование системы видеонаблюдения	5			
8.	Ведение сайта, его своевременное обновление	10			
9.	Мониторинг рынка и внедрение новых технологий и программного обеспечения (пользовательского и серверного) в практику работы технопарка и обучение сотрудников	5			
2. Коммуникативный модуль		65			
10.	Работа с проектными командами (консультирование, корректировка проектов), 5 баллов за каждую команду, не более 30 баллов	30			
11.	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности образовательной организации.	5			
12.	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации	10			
13.	Администрирование публичных мероприятий (дней открытых дверей, мастер-классов, форумов и пр.) 2 бала за каждое мероприятие, но не более 20 баллов	20			
3. Исполнительская дисциплина					
14.	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний за нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
	итого	120			

Показатели эффективности деятельности сторожа

№	Критерии и показатели	Максимальный балл	Самооценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
1. Санитарно гигиенические условия		30	30		
1	Отсутствие замечаний по закреплённой территории.	10			
2	Увеличение объема работы	20			
2. Коммуникативный модуль		20	20		
3	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности образовательной организации	10			
4	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации	10			
3. Исполнительская дисциплина					
5	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
итого		50	50		

Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений

№	Критерии и показатели	Максимальные показатели	Самооценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
1. Санитарно гигиенические условия		30			
1	Отсутствие замечаний по закреплённой территории.	10			
2	Увеличение объема работы	20			
2. Коммуникативный модуль		20			
3	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности образовательной организации	10			
4	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации	10			
3. Исполнительская дисциплина					
5	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
	итого	50			

Показатели эффективности деятельности рабочего по обслуживанию зданий

№	Критерии и показатели	Максимальный балл	Самооценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
1. Санитарно гигиенические условия		30			
1	Отсутствие замечаний по закреплённой территории.	10			
2	Увеличение объема работы	20			
2. Коммуникативный модуль		20			
3	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности образовательной организации	10			
4	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации	10			
3. Исполнительская дисциплина					
5	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний, нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
	итого	50			

Показатели эффективности деятельности дворника

№	Критерии и показатели	Максимальные показатели	Самооценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
1. Санитарно гигиенические условия		40			
1.	Качественная и своевременная уборка территории учреждения в установленное время, уборка листвы, очистка от снега и льда тротуаров, ступеней входных групп, обработка их антигололедными реагентами, посыпка их песком.	10			
2.	Отсутствие замечаний, связанных с несоблюдением установленного графика ежедневной уборки.	5			
3.	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.	5			
4.	Отсутствие замечаний по закреплённой территории.	5			
5.	Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества.	5			
6.	Увеличение объема работы.	10			
2. Коммуникативный модуль		10			
7.	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности образовательной организации (в т.ч. участие в субботниках).	5			
8.	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации.	5			
3. Исполнительская дисциплина		0			
9.	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
Итого		50			

Показатели эффективности деятельности специалиста по закупкам

№	Критерий и показатель	Максимальный балл	Самооценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
1. Планирование закупок		10			
1	Своевременное формирование и размещение плана закупок	10			
2. Формирование документации по объектам закупки		10			
2	Своевременное формирование документации для осуществления закупки (проекта контракта обоснования начальной цены закупки, и т.д.)	10			
3. Работа в электронном магазине		30			
5	Своевременное размещение информации о закупке и документации в электронном магазине	10			
6	Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссий по осуществлению закупок, в том числе подготовка протоколов заседаний закупочных комиссий на основании решений, принятых членами комиссии по осуществлению закупок	10			
7	Обработка заявок, оценка результатов и подведение итогов закупочной процедуры	10			
4. Подведение итогов закупок		20			
8	Своевременная оценка результатов и подведение итогов закупочной процедуры (в том числе формирование и согласование протоколов заседаний закупочных комиссий на основании решений, принятых членами комиссии, по осуществлению закупок)	10			
9	Своевременное формирование и размещение годового отчёта о закупках	10			
5. Коммуникативный модуль		20			
11	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности Учреждения	10			
12	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации.	10			
6. Исполнительская дисциплина		10			
13	Своевременная сдача и оформление документации.	10			
14	Поступление жалоб от граждан по качеству организации образовательных услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
13	Привлечение к административной ответственности за нарушение порядка осуществления закупки товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц	-20			
Итого		100			

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки качества выполняемых работ работников

(указывается наименование учреждения)
на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
за _____ 20 __ года

(составляется рабочей комиссией)

Table with 10 columns: N п/п, Должность, фамилия, имя, отчество работника, Сумма баллов по показателю 1 (утверждено, выполнено), Сумма баллов по показателю ... (утверждено, выполнено), Сумма баллов по показателю n (утверждено, выполнено), and Общая сумма баллов (утверждено, выполнено). Row 1 contains 'ПДО, Иванов Иван Иванович'.

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии _____
(подпись) (Ф.И.О. работника)

Члены рабочей комиссии:

« __ » _____ 20 __ год

ПРОТОКОЛ
утверждения сводного оценочного листа оценки
выполнения утвержденных показателей и критериев оценки
качества выполняемых работ работников

(наименование учреждения)
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части
фонда оплаты труда
за _____ 20__ год

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных показателей и критериев оценки качества выполняемых работ работников

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 20__ года, осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы _____

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии: _____
(подпись) (Ф.И.О.)

«__» _____ 20__ года

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
 протокола утверждения сводного оценочного листа
 оценки выполнения утвержденных показателей и критериев
 оценки качества выполняемых работ работников

 (наименование учреждения)
 на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
 за _____ 20 ____ год

Руководитель учреждения _____
 (подпись) (Ф.И.О. работника)

Протокол согласован:

Наименование органа общественного самоуправления	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола учреждением после согласования

« ____ » _____ 20 ____ год _____
 (подпись) (Ф.И.О. работника)