

Принято
Общим собранием работников
ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ
протокол №1 от 21.05.2026

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации

_____ М.А. Рящикова

22 мая 2026 года



УТВЕРЖДЕНО
приказом и.о. директора
ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ
_____ Е.Л.Шуруновой
от 22 мая 2026 г. № 215-од

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников Государственного бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования Самарской области

Центр развития творчества детей и юношества
«Центр социализации молодёжи»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Самарской области Центр развития творчества детей и юношества «Центр социализации молодёжи» (далее — Центр, далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Самарской области от 14.12.2004 №158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданные для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 №486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы», приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ. Распоряжением Министерства

образования и науки Самарской области от 14.04.2020 г. N 354 —р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности»; Приказ министерства образования Самарской области от 31.10.2024 №734-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования».

1.2. Настоящее Положение определяет:

виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Центра;

порядок направления средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера работникам Центра;

перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) для каждой категории работников;

регламент работы специальной комиссии, создаваемой Центром с участием представительного органа работников образовательного учреждения, в целях коллегиального принятия решения по вопросам установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (далее — Комиссия).

1.3. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работников Центра к качественному результативному труду и поощрение за выполненную работу.

1.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

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

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

единовременные премии к профессиональным праздникам;

ежемесячная надбавка за выслугу лет.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть выплачены иные поощрительные выплаты.

1.6. Надбавки за результативность и качество работы в Центре устанавливаются на основе утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда, качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). Установление показателей, не связанных с результативностью и качеством работы, не допускается.

Для получения выплат стимулирующего характера за результативность и качество работы (эффективность труда) работник предоставляет материалы по самоанализу своей деятельности по всем должностям, которые он занимает в учреждении, с учетом показателей и критериев оценки эффективности по данной должности, принятых работодателем с учетом мнения Общего собрания работников Центра.

1.7. При разработке критериев учитываются все стороны профессиональной деятельности работников Центра. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы каждой категории работников учреждения, которые приводятся в листах оценки.

1.8. Результаты работы оформляются листами оценки выполнения

утвержденных критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность работы) по каждому работнику. Листы оценки заполняются работником, проверяются заведующим отделом, утверждаются Комиссией в одном экземпляре. На основе утвержденных Комиссией результатов оценки составляется протокол.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. В Центре устанавливается следующий порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда:

- надбавки работникам за результативность и качество работы устанавливаются в первую очередь и рассчитываются в соответствии с критериями эффективности труда (приложение №1).

- надбавки работникам за интенсивность и напряжённость работы устанавливаются для получения наилучших результатов производительности труда, в том числе направленных на стимулирование вновь принятых сотрудников.

Перечисленные виды стимулирующих выплат устанавливаются с применением повышающих коэффициентов к должностному окладу (приложение №2) или в абсолютном значении на срок, установленный пунктом 3.1. настоящего Положения, исходя из объема, характера работы и степени ответственности каждого работника.

премии за выполнение особо важных или срочных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовые методов труда, премии по итогам работы (месяц, квартал, год) (приложение №3), устанавливаются работникам в рамках выделенного фонда оплаты труда на стимулирующую часть, оставшегося после резервирования средств на выплату установленных надбавок за результативность и качество работы, а также экономии прочих частей фонда оплаты труда (базовой и специальной частей).

порядок выплат материальной помощи и ежемесячной надбавки за

выслугу лет регламентируется действующим Положением об оплате труда работников Центра, утвержденным директором Центра.

2.2. В Центре устанавливается следующая пропорция распределения стимулирующей части фонда оплаты труда:

Административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал	Педагогический персонал	Малый обслуживающий персонал
10-30%	50-70%	2-5%

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

стаж работы в должности не менее 4 месяцев в Центре;

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

отсутствие дисциплинарных взысканий;

отсутствие обоснованных жалоб родителей (законные представители) обучающихся на действия работника Центра.

3. Порядок установления надбавки за результативность и качество работы

3.1. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются 2 раза в год: первый раз — не позднее 30 мая, второй раз — не позднее 30 декабря текущего календарного года, соответственно по итогам предыдущего полугодия.

3.2. Все работники образовательного учреждения, включая совместителей, предоставляют заместителям директора, заведующим отделом, в подчинении которых они находятся, заполненный лист самооценки и копии подтверждающих документов (дипломов, грамот и т.п.). За период работы с января по июнь

(включительно) указанные документы предоставляются работниками не позднее 6 мая, за период работы с июля по декабрь (включительно) — не позднее 6 декабря текущего года.

Копии подтверждающих документов (дипломов, грамот и т.п.) хранятся в течение одного календарного года.

3.3. Заместители директора, заведующие отделами, в подчинении которых находятся соответствующие работники, в течение трех календарных дней проводят оценку выполнения утвержденных критериев, указанных в листах самооценки каждым работником, дают по ним итоговое заключение в соответствующем столбце листа самооценки и передают листы самооценки и подтверждающие документы работников, свои итоговые заключения по ним Комиссии, не позднее, чем за три рабочих дня до планируемой даты заседания Комиссии.

Директор Центра проводит оценку выполнения критериев своими заместителями, главным бухгалтером, заведующими отделов, и другими специалистами административного персонала, дает по ним итоговое заключение в соответствующем столбце листов самооценки. При необходимости директор Центра вправе включить в свое итоговое заключение выводы о работе любых других работников Центра.

3.4. На основании протокола Комиссии бухгалтерия в течение 3 календарных дней готовит проект приказа о выплате надбавки за результативность и качество работы по соответствующему периоду и направляет его на утверждение директору Центра.

3.5. Директор Центра подписывает представленный проект приказа и передает его в бухгалтерию для дальнейшего начисления стимулирующих выплат.

При необходимости директором Центра может быть инициировано дополнительное комиссионное обсуждение соответствующего проекта приказа с учетом необходимости строгого соблюдения сроков, установленных пунктом 3.4. настоящего Положения.

3.6. Надбавка за результативность и качество работы работникам образовательного учреждения устанавливается в зависимости от количества набранных баллов по критериям оценки деятельности работников, пропорционально занимаемой ставке, исходя из следующей формулы: $M=V*B*N$

M — сумма надбавки за результативность и качество работы;

V — вес балла, утвержденный директором;

B — количество баллов, набранных работником в соответствии с протоколом Комиссии;

N — занимаемая ставка работника (шт. ед.).

Вес балла рассчитывается путем деления стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников на максимальное количество баллов по критериям, которые потенциально могут набрать работники (с учетом вакансий).

3.7. В случае изменения размера стимулирующей части фонда оплаты труда Центра в течение периода, на который установлена надбавка за результативность и качество работы, производится корректировка денежного веса балла в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.8. Корректировка денежного веса балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда. Вес балла подлежит утверждению приказом директора Центра, с которым в течение 5 рабочих дней должны быть ознакомлены все работники Центра.

3.9. В течение периода действия установленных стимулирующих выплат указанные выплаты могут быть снижены, повышены или отменены. Изменения осуществляются в соответствии со служебной запиской заместителя директора или начальника структурного подразделения, в подчинении которого находится соответствующий работник и решения Комиссии, на основании которых издается приказ директора Центра.

3.10. Снятие стимулирующих выплат осуществляется по следующим причинам:

окончание срока действия стимулирующих выплат;

наложение дисциплинарного взыскания;

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

случаи обоснованных жалоб от всех участников образовательного процесса на действия работника Центра.

3.11. Стимулирующие выплаты могут быть сняты на период от 1 до 3 месяцев, в зависимости от обстоятельств и тяжести каждого случая, учитывая физические, психологические и репутационные последствия для участников образовательных отношений и Центра.

3.12. В случае снятия стимулирующих выплат в соответствии с п.3.10 и 3.11, работнику могут быть установлены выплаты стимулирующего характера в следующем периоде без учета п.2.3., в связи с принципом однократности привлечения к дисциплинарной ответственности и применения дисциплинарного наказания.

4. Регламент работы Комиссии

4.1. Комиссия создается образовательным учреждением на основании настоящего Положения в целях коллегиального принятия решений по вопросам установления выплат стимулирующего характера работникам Центра, предполагает обязательное участие представительного органа работников учреждения.

4.2. В состав Комиссии входят 7-9 человек. В состав Комиссии могут входить члены администрации Центра, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги и другие работники. Состав Комиссии избирается на общем собрании работников и утверждается приказом директора Центра. В соответствии с законодательством о защите персональных данных представители Комиссии обязаны в течение одной рабочей недели с момента их избрания заключить с работодателем соглашение о неразглашении персональных данных работников Центра, к которым, в том числе, относятся данные о заработной плате.

За разглашение данных о заработной плате других работников члены Комиссии несут установленную законодательством ответственность.

4.3. В случае увольнения одного из членов Комиссии, ухода в декретный отпуск или наступления длительного периода нетрудоспособности, Комиссия продолжает свою работу в прежнем составе до очередного собрания представительного органа работников Центра, на котором избирается новый член Комиссии. При выбытии 50% членов Комиссии созывается внеочередное собрание работников Центра, на котором избирается новый состав Комиссии.

4.4. Комиссия избирает из своего состава Председателя и Секретаря. Председатель организует заседания Комиссии и ведет их, Секретарь отвечает за составление протоколов и весь документооборот, сопровождающий деятельность Комиссии.

Комиссия принимает решения открытым голосованием простым большинством (50%+1 голос) при условии присутствия не менее 2/3 членов Комиссии. При равенстве голосов Председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

В случае необходимости организации срочного рассмотрения вопросов, входящих в компетенцию Комиссии, заседание может быть проведено в заочной форме. Решения Комиссии оформляются протоколами.

4.5. О решениях, принятых Комиссией, информируются все работники Центра в письменном виде в листе самооценки. Отказ работника подписать ознакомление оформляется актом.

В случае несогласия работника с результатами оценки Комиссией результативности и качества его работы, он вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное заявление в течение 3 рабочих дней с момента ознакомления работника с приказом.

Комиссия обязана провести проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней после принятия заявления. В случае установления факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной

деятельности работника, выраженную в установлении оценочных баллов, Комиссия принимает меры для исправления допущенных ошибок в течение 3 рабочих дней. Далее решение Комиссии вступает в силу.

4.6. Очередные заседания Комиссии проводятся 2 раза в год с учетом сроков, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения. Внеочередные заседания планируется Председателем Комиссии с учетом положений локальных нормативных актов образовательного учреждения, обращений директора, главного бухгалтера или работников Центра о необходимости проведения соответствующим заседаний.

5. Выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

5.1. Стимулирующие выплаты из фонда от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направлены на усиление заинтересованности работников в обновлении материально-технического обеспечения образовательного процесса, оказание платных образовательных услуг и другой внебюджетной деятельности в соответствии с Уставом Центра.

5.2. Источником формирования фонда стимулирующих выплат являются средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности после оплаты расходной части, в соответствии со сметой доходов и расходов на весь перечень платных услуг.

5.3. Сотрудникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

- за интенсивность и напряженность работы;
- премиальные выплаты;
- материальная помощь сотрудникам.

5.4. Стимулирующие выплаты за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, могут выплачиваться всем сотрудникам Центра, в первую

очередь работникам, непосредственно участвующим в организации и предоставлении данной деятельности.

5.5. Расчет размера выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности по каждому сотруднику производится в соответствии с приложениями №2,3 настоящего Положения.

5.6. Стимулирующие выплаты могут быть направлены на установление выплат стимулирующего характера и оказание материальной помощи руководителю образовательного учреждения из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Устанавливаются по согласованию с Министерством образования Самарской области, в соответствии с нормативными актами (распоряжениями) Министерства образования Самарской области, при соблюдении предельного уровня соотношения заработной платы руководителя образовательного учреждения и средней заработной платы работников Центра, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год.

6. Заключительные положения

6.1. Изменения в настоящее Положение или его отмена могут быть осуществлены только по решению Общего собрания работников Центра.

6.2. Однако в случае необходимости изменения в настоящее Положение осуществляются на основании приказа директора образовательного учреждения без вынесения таких изменений на рассмотрение Общего собрания работников Центра.

ЛИСТ ОЦЕНКИ
выполнения утвержденных критериев эффективности
труда и формализованных качественных и количественных
показателей, позволяющих оценить результативность и качество
работы (эффективность труда)
заместителя директора

ФИО

№	Критерии оценки	Шкала оценивания (балл)	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
1. Эффективность образовательно-воспитательного процесса					
1.1	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), за исключением мероприятий Перечней, утвержденных министерством образования Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации в общей численности обучающихся образовательного учреждения	до 10% обучающихся: региональный уровень – 0,5 балла федеральный уровень – 1 балл международный уровень – 1,5 балла от 10% до 15% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла от 15% до 20% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл региональный уровень – 1,5 балла федеральный уровень – 2 балла международный уровень – 2,5 балла свыше 20% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла региональный уровень – 2 балла			

		федеральный уровень – 2,5 балла международный уровень – 3 балла Баллы могут суммироваться			
1.2.	Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), за исключением мероприятий Перечней, утвержденных министерством образования Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях	до 5% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла от 5 до 10% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл региональный уровень – 1,5 балла федеральный уровень – 2 балла международный уровень – 2,5 балла от 10 до 15% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 2,5 балла международный уровень – 3 балла свыше 15% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 2 балла региональный уровень – 2,5 балла федеральный уровень – 3 балла международный уровень – 3,5 балла Баллы могут суммироваться			
1.3.	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др.), включенных в Перечни, утвержденные	до 5% обучающихся: региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 3 балла			

	министерством образования Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации, в общей численности обучающихся образовательной организации:	свыше 5% обучающихся: региональный уровень – 3 балла федеральный уровень – 4 балла Баллы могут суммироваться			
1.4.	Доля обучающихся - победителей и призеров мероприятий, включенных в Перечень (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и др.), включенных в Перечни, утвержденные министерством образования Самарской области и Министерством просвещения Российской Федерации в общей численности обучающихся, принявших участие в мероприятиях:	до 10% обучающихся: региональный уровень – 3 балл федеральный уровень – 4 балла свыше 10% обучающихся: региональный уровень – 4 балл федеральный уровень – 5 балла Баллы могут суммироваться			
1.5.	Доля обучающихся, участвующих в социальных проектах, в общей численности обучающихся образовательного учреждения	до 5% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 0,5 балла региональный уровень – 1 балл федеральный уровень – 1,5 балла международный уровень – 2 балла от 5% до 10% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1 балл региональный уровень – 1,5 балла федеральный уровень – 2 балла международный уровень – 2,5 балла свыше 10% обучающихся: муниципальный (районный, окружной) уровень – 1,5 балла региональный уровень – 2 балла федеральный уровень – 2,5 балла международный уровень – 3 балла Оценивается по наивысшему уровню			

1.6.	Наличие коллективов (обучающихся), награждённых премией за отчётный период (при наличии соответствующего НПА)	муниципальный (районный, окружной) уровень - Премия Главы муниципального образования – 1 балл региональный уровень – Премия Губернатора Самарской области – 2 балла федеральный уровень – Премия Президента Российской Федерации – 3 балла			
1.7.	Наличие у коллективов учреждения звания «Образцовый», наличие обучающихся, имеющих спортивные разряды и (или) спортивные звания	2 балла			
1.8.	Наличие в образовательном учреждении постоянно действующего добровольческого отряда (объединения)	1 балл			
1.9.	Наличие в образовательном учреждении программ, реализуемых в сетевой форме, в том числе с учреждениями СПО, ВПО, промышленными предприятиями: за каждую программу 0,5 балла, но не более 2-х баллов	2 балла			
1.10	100% сохранность контингента обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период (предыдущий календарный год) – 1 балла	1 балл			
1.11.	Наличие в учреждении паспортизированного музея – 1 балл	1 балл			
2. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения					
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением (структурным подразделением):	на муниципальном уровне или на уровне "образовательного округа" – 0,5 балла; на областном уровне - 1 балла; на российском или международном уровнях – 1,5 балла			

2.2	Получение грантов (индивидуальных и/или коллективных), направленных на развитие образовательного учреждения:	на муниципальном уровне или на уровне образовательного округа – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла			
2.3.	Продвижение деятельности образовательного учреждения в социальных сетях: не менее 60 публикаций на официальной странице образовательной организации в социальной сети за отчётный период– 1 балл	1			
2.4	Продвижение деятельности образовательной учреждения в средствах массовой информации:	на муниципальном уровне – 0,5 балла, на областном уровне – 1 балл, на федеральном уровне – 1,5 балла			
2.5.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий для обучающихся из других населенных пунктов (в том числе профильных смен, организуемых в каникулярное время) – 0,5 балла за каждую программу, но не более 2 баллов	2			
2.6.	Доля программ образовательного учреждения в Навигаторе дополнительного образования детей Самарской области, имеющих положительные отзывы обучающихся или их родителей (законных представителей):	до 50 % программ, имеющих положительные отзывы – 0,5 балла, от 50% программ, имеющих положительные отзывы –1 балл			
3. Эффективность управленческой деятельности					
3.1	Результаты деятельности образовательного учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, центра и т.д.) площадки признаны эффективными (при наличии подтверждающих документов)	на уровне "образовательного округа" – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла, на федеральном уровне – 3 балла			
3.2.	Проведение социально значимых мероприятий для широкого круга общественности:	организатор мероприятия регионального уровня и выше - 1 балл за каждое			

	организатор мероприятия муниципального или окружного уровней – 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов).	мероприятие (но не более 2 баллов) Баллы могут суммироваться			
3.3	Соответствие сведений о программах дополнительного образования, реализуемых образовательным учреждением, в Навигаторе дополнительного образования и АСУ РСО: 100% – 1 балл	1			
3.4.	Доля обучающихся, зачисленных на обучение в образовательное учреждение на основании заявлений, поданных в электронном виде, от общего числа обучающихся, зачисленных на обучение в отчетном году: 40% - 60% - 0,5 балла; 60-80% - 1 балл; Свыше 80% - 2 балла	2			
3.5.	Численность педагогических работников в расчете на одного руководящего работника в образовательном учреждении:	до 6 -1 балл; от 6 до 9 – 2 балла свыше 9 – 3 балла			
3.6.	Отсутствие обоснованных жалоб (обращений по которым проводились проверки и факты подтвердились), поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, в органы исполнительной власти, надзорные органы и др. ведомства – 1 балл	1			
4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса					
4.1.	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 2 балла	1			
4.2.	Удовлетворенность получателей образовательных услуг условиями оказания услуг по результатам независимой оценки качества оказания услуг: 85-90 баллов - 1 балл; 91-100 баллов – 2 балла	2			
5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					

5.1	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1			
5.2	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников образовательного учреждения:	10-19% - 1 балл; 20-29% - 2 балла; 30% и более – 3 балла			
5.3.	Участие 100% молодых педагогов учреждения дополнительного образования в региональной программе развития наставничества	(на основании данных АИС «Кадры в образовании. Самарская область») – 1 балл; участие педагогов образовательного учреждения во внешнем наставничестве – 0,5 баллов; использование вариативных моделей наставничества (наставник-куратор, тьютор, ментор и т.д. для опытных педагогов) – 0,5 балла Баллы могут суммироваться			
5.4.	Результативность участия педагогов образовательного учреждения в конкурсах профессионального мастерства:	участие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 2 балла; участие на областном уровне – 2,5 балла; наличие победителей на областном уровне – 3 балла; участие на федеральном уровне – 3,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне – 4 балла			
5.5	Доля педагогических работников образовательного учреждения, прошедших обучение по программам повышения квалификации за 3 последних года, в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами, составляет 95-100% -1 балл	1			

Согласовано:

Ознакомлен(а)

Приложение № 1 к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ, утвержденному приказом от 22.05.2026 №215-од

ЛИСТ ОЦЕНКИ

выполнения утвержденных критериев эффективности
труда и формализованных качественных и количественных показателей,
позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

заместителя директора, ответственного за административно-хозяйственную часть

ФИО

ЛИСТ ОЦЕНКИ

выполнения утвержденных критериев эффективности
труда и формализованных качественных и количественных показателей,
позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

заместителя директора по безопасности

ФИО

Критерии эффективности	Расчет показателя по критерию	Шкала оценивания (балл)	Самооцен ка (балл)	Оценка руководи теля
Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок технических средств безопасности	2			
Своевременное проведение всех видов инструктажей	2			
Своевременное обучение работников Центра знаниям по ОТ и ТБ	2			
Своевременное обучение работников Центра знаниям по ГО	1			
Отсутствие травматизма	1			
Обеспечение выполнения требований пожарной и охраны труда	1			
Своевременный осмотр зданий, помещений и территории на предмет безопасного состояния	1			
Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ, исполнение приказов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида)	3			
Разработка методических рекомендаций и оказание помощи по проведению мероприятий по безопасности	2			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			
Дополнительный балл за достижение коллективных результатов				
Участие в коллективных мероприятиях, организованных профсоюзной организацией	0,5 балла			

_____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись фии работника

Согласовано:

_____/ _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись фиио руководителя

Ознакомлен(а)

_____/_____/« ____ » 20__ г.
подпись _____ ф.и.о. работника

ЛИСТ ОЦЕНКИ

выполнения утвержденных критериев эффективности
труда и формализованных качественных и количественных показателей,
позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
заместителя главного бухгалтера, бухгалтера

Критерии эффективности	Расчет показателя по критерию	Шкала оценивани я (балл)	Самооценк а (балл)	Оценка руководите ля
Своевременное предоставление отчетных документов в ИФНС, внебюджетные фонды, статистику	2			
Своевременная уплата налогов	1			
Эффективная работа с контрагентами	1			
Отсутствие ошибок в расчете заработной платы работникам учреждения	1			
Отсутствие фактов задержки выплаты заработной платы работникам образовательного учреждения за исключением случаев, когда задержка заработной платы была задержала не по вине бухгалтера	1			
Успешное прохождение проверок налоговых органов, фондов и др.	1			
Отсутствие нареканий к работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменных предупреждений работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	1			
Своевременное информирование работников учреждения о важных финансовых изменениях	1			
Своевременная оплата счётов	1			
Участие в организации и поддержании надлежащего бухгалтерского делопроизводства	1			
Разработка и обеспечение принятия локальных нормативных документов образовательного учреждения в области бухгалтерского учёта, учётной политики и других локальных актов, направленных на достижение и укрепление договорной и финансовой дисциплины	1			
Своевременное составление первичных бухгалтерских документов, оформление журналов (книг) учета	1			
Высокая результативность при выполнении наиболее сложных (внеочередных) работ	1			
Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	1			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			

_____/_____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись фии работника

Согласовано:

_____/ _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись фии руководителя

Ознакомлен(а)

_____/ _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись фии работника

ЛИСТ ОЦЕНКИ

выполнения утвержденных критериев эффективности

труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

заведующего отделом

ФИО

№	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Расчет показателя по критерию	Шкала оценивания (балл)	Самооценка (балл)	Оценка руководителя
1	Своевременное добросовестное и качественное осуществление деятельности, определённой должностными обязанностями работника	2			
2	Своевременное и качественное выполнение отделом государственного задания	2			
3	Отсутствие нареканий к работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменных предупреждений работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	2			
4	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	0,5			
5	Продвижение деятельности образовательной учреждения в средствах массовой информации:	на муниципальном уровне – 0,5 балла, на областном уровне – 1 балл,			

		на федеральном уровне – 1,5 балла			
6	Результативность участия педагогов образовательного учреждения в конкурсах профессионального мастерства:	участие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 2 балла; участие на областном уровне – 2,5 балла; наличие победителей на областном уровне – 3 балла; участие на федеральном уровне – 3,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне – 4 балла			
7	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, связанной с работой отдела	1			
8	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1			
9	Обеспечение эффективной и слаженной работы с другими работниками образовательного учреждения, не находящимися в непосредственном	1			

	подчинении работника путём результативной реализации совместных проектов или эффективной подготовки мероприятий (конференций, конкурсов, смотров, соревнований и т.п.) или участия в мероприятиях образовательного учреждения или выполнения комплексных заданий или особо важных или особо срочных заданий				
10	Высокая степень самостоятельности работы, выражающаяся в предусмотрительном и самостоятельном отборе информации, необходимой для исполнения своих должностных обязанностей и обязанностей подчинённых работнику сотрудников, предупредительной подготовке необходимой информации и документов, которые могут потребоваться непосредственному руководителю, самостоятельном и оптимальном выборе способа исполнения своих должностных обязанностей, а также эффективного способа организации отдела	1			
11	Качественное выполнение особо важных или особо сложных или особо срочных заданий и результативная	1			

1.1	Отсутствие жалоб	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	1 балл			
2. Результативность организационно-методической работы						
2.1.	Победители и примеры среди педагогов	Наличие педагогов — победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчётный период (в зависимости от уровня)	1 мероприятие областного уровня — 1 балл 1 мероприятие всероссийского уровня и выше — 2 балла (не более 4 баллов)			
2.2.	Распространение опыта	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	1 мероприятие областного уровня — 2 балла 1 мероприятие межрегионального уровня и выше — 3 балла (не более 5 баллов)			
2.3.	Аттестация педагогов	Доля педагогов учреждения, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов учреждения, вышедших на аттестацию, за отчётный период	до 90% - 1 балл 91%-100% - 2 балла			
2.4	Повышение квалификации педагогов	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения	свыше 33% - 1 балл			

		квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период				
2.5.	Методические продукты	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период	2 балла			
2.6.	Инновационная деятельность	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта - победителей (лауреатов) за отчетный период	1 балл			
2.7.	Конкурсы профессионального мастерства	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	1 мероприятие областного уровня — 2 балла 1 мероприятие межрегионального уровня и выше — 3 балла (не более 5 баллов)			
3. Результативность организационно-методической деятельности методиста						
3.1.	Организация мероприятий	Организация, сопровождение и проведение мероприятий для педагогических работников (конкурсов, олимпиад, конференций, семинаров и т.п.)	1-2 мероприятия — 1 балл 3 и более — 2 балла			
3.2.	Работа с родительской общественностью	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1 балл			

3.3.	Открытые занятия	Проведение и сопровождение открытых занятий у педагогов учреждения за отчётный период (справка по итогам занятия)	до 50% - 1 балл 51%-100% - 2 балла			
3.4.	Публикации	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных зданиях (включая электронные) за отчётный период	1 балл			
4. Безопасность образовательного процесса						
4.1	Отсутствие жалоб	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны участников образовательных отношений	1 балл			
		ИТОГО	Максимально возможный балл - 15			
Дополнительный балл за достижение коллективных результатов						
	Корпоративная культура	Участие в коллективных мероприятиях, организованных профсоюзной организацией.	0,5 балла			

_____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись ф.и.о. работника

Согласовано:

_____/_____/«__»____20__г.
подпись фио руководителя

Ознакомлен(а)

[illegible]

ЛИСТ ОЦЕНКИ

выполнения утвержденных критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
педагога-организатора

ФИО _____

№	Критерии эффективности	Расчет показателя по критерию	Шкала оценивания (балл)	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
1. Результативность деятельности педагога дополнительного образования по обеспечению качества предоставляемых услуг						
1.1.	Проведение мероприятий	Утвержденный план работы структурного подразделения (по форме государственного задания Министерства образования Самарской области), по каждому из мероприятий плана — расписание, программа, анкеты обратной связи участников, отчет по мероприятиям	3 балла			
1.2	Обратная связь	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и родителей (законные представители) о качестве организации образовательного процесса на сайте учреждения, открытых группах социальных сетей, от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79% - 1 балл 80% и более — 2 балла			
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения						
2.1.	Участие детей в мероприятиях	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях по утвержденному плану (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединений дополнительного образования (в зависимости от	до 5% - 0,5 балла 5-10% - 1 балл 10-15% - 1,5 балла свыше 15% - 2 балла			

		уровня) (баллы могут суммироваться)				
2.2.	Участие в социальных проектах	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	до 5% - 0,5 балла 5%-10% - 1 балл свыше 10% - 1,5 балла			
2.3.	Добровольческая деятельность	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 5% - 0,5 балла свыше 5% - 1 балл			
2.4.	Наставничество	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлечённых в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчётный период	до 5% - 0,5 балла свыше 5% - 1 балл			
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе						
3.1.	Наполнение сайта	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в	2 балла			

		средствах массовой информации за отчетный период				
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога-организатора						
4.1.	Распространение педагогического опыта	Результативность участия педагога-организатора в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1 мероприятие областного уровня и выше — 2 балла (не более 4 баллов)			
4.2.	Распространение педагогического опыта	Участие педагога-организатора в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, проектных групп, жюри конкурсов, за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение отчетного периода (баллы могут суммироваться)	1-2 участия — 1 балл, 3 и более — 2 балла			
4.3.	Работа с родительской общественностью	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1 балл			
4.4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Призер или победитель мероприятия областного уровня и выше — 2 балла (не более 4 баллов)			
4.5.	Организация мероприятий	Организация, сопровождение и проведение мероприятий (конкурсов, конференций, семинаров и т.п.)	1-2 мероприятия — 1 балл 3 и более — 2 балла			

					руководителя	
1.Результативность деятельности педагога дополнительного образования по обеспечению качества предоставляемых услуг						
1.1.	Сохранность контингента	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период.	80% и более — 1 балл			
1.2.	Программа	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы в т.ч. для детей с ОВЗ и инвалидов, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа муниципалитета, образовательного округа; региона, РФ, международном (баллы могут суммироваться)	1 программа — 1 балл 2 и более программы — 2 балла			
1.3.	Обратная связь	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте учреждения, открытых группах социальных сетей, от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	70%-79% — 1 балл 80% и более — 2 балла			
1.4.	Программа для обучающихся с ОВЗ	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1 балл			
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения						
2.1.		Доля обучающихся объединения				

	Участие в мероприятиях	дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа; региона, РФ, международном (баллы могут суммироваться)	5-10% - 1 балл 10-15% - 1,5 балла свыше 15% - 2 балла			
2.2	Победители и примеры среди детей	Доля обучающихся объединения дополнительного образования — победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона, РФ, международном (баллы могут суммироваться)	до 5% - 0,5 балла 5-10% - 1 балл 10-15% - 1,5 балла свыше 15% - 2 балла			
2.3.	Участие в социальных проектах	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	до 5% - 0,5 балла 5%-10% - 1 балл свыше 10% - 1,5 балла			
2.4.	Добровольческая деятельность	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 5% - 0,5 балла свыше 5% - 1 балл			
2.5.		Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные				

	Наставничество	формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количество обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	до 5% - 0,5 балла свыше 5% - 1 балл			
2.6.	Гранты	Получение грантов (индивидуальных и/или коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения), за отчетный период	1 балл			
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых) в образовательном процессе						
3.1.	Методическое оснащение к программе	Обеспечение обновление дидактических материалов /учебно- методических комплектов /учебных пособий/методических рекомендаций/методических пособий, сопровождающих реализацию образовательной программы, в том числе с элементами дистанционного обучения и с использованием ЭОР и ЦОР за отчетный период (совместно с методистом)	комплект материалов в к программ е — 1 балл			
3.2.	Информирование о деятельности	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период	1 балл			
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога дополнительного образования						
4.1.	Распространение педагогического опыта	Результативность участия педагога дополнительного образования в распространении	1 мероприятие областного уровня и			

		педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	выше — 2 балла (не более 4 баллов)			
4.2.	Распространение педагогического опыта	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (областного уровня и выше); участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение отчетного периода (баллы могут суммироваться)	1-2 участия - 1 балл 3 и более — 2 балла			
4.3.	Работа с родительской общественностью	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1 балл			
4.4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Результаты участия педагога дополнительного образования в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Призер или победитель мероприятия областного уровня и выше — 2 балла (не более 4 баллов)			
4.5.	Наставничество в организации	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога дополнительного образования в программе наставничества образовательной организации в модели педагог- педагог	1 балл			
4.6.	Реализация образовательных проектов	Реализация педагогом дополнительного образования образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, выездные массовые мероприятия и другое)	1-2 мероприятия — 1 балл 3 и более — 2 балла			

1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога-психолога со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	1 балл			
1.2.	Результативность подготовки обучающихся к участию в мероприятиях конференциях и олимпиадах (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)	- муниципальный уровень – 2 балла - областной или региональный уровень – 3 балла - уровень РФ – 4 балла			
1.3.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	- информация отсутствует – 0 баллов - информация представлена – 2 балла			
1.4.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	- муниципальный уровень – 2 балла - областной или региональный уровень – 3 балла - уровень РФ – 4 балла			
1.5.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	55-60% - 1 балл; 61-75% - 2 балла; 76-85% - 3 балла; свыше 85% - 4 балла			
1.6.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	55-60% -1 балл; 61-75% - 2 балла; 76-85% - 3 балла; свыше 85% - 4 балла			

1.7.	Организация консультативной деятельности. Индивидуальные консультации для обучающихся, индивидуальные консультации для родителей за отчетный период	10 консультаций – 1 балл 20 консультаций – 2 балла более 20 консультаций – 3 балла			
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	- наличие публикаций, за каждую публикацию – 2 балла			
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	- ресурс в наличии, за каждый – 1 балл - постоянно обновляемый ресурс, за каждый – 2 балла			
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога- психолога					
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	- муниципальный уровень – 2 балла - областной или региональный уровень – 3 балла - уровень РФ – 4 балла			

3.2.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	- муниципальный уровень – 2 балла - областной или региональный уровень – 3 балла - уровень РФ – 4 балла			
	ИТОГО	Максимально возможный балл	15		

_____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись фио работника

Согласовано:

_____/_____/«__»____20__г.
подпись фио руководителя

Ознакомлен(а)

_____/_____ / «__» _____ 20__ г.
подпись фио работника

Приложение № 1 к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ, утвержденному приказом от 22.05.2026 №215-од

ЛИСТ ОЦЕНКИ

выполнения утвержденных критериев эффективности
труда и формализованных качественных и количественных показателей,
позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
художественного руководителя

ФИО

№	Критерии оценки	Шкала оценивания (балл)	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
1.Результативность деятельности музыкального руководителя по обеспечению качества предоставленных услуг					
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу художественного руководителя со стороны всех участников	1 балл			

	образовательных отношений за отчётный период				
1.2.	Посещаемость воспитанниками мероприятий	До 70% - 1 б Свыше 70% - 2 б			
2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
2.1.	Доля обучающихся, принявших участие в мероприятиях по утвержденному плану (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах, и другое), в общей численности обучающихся объединений дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	До 5% - 0, 5 балла 5-10% - 1 балл 10-15% - 1,5 балла Свыше 15 % - 2 балла			
2.2.	Результаты участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечень мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием.	До 5% - 0, 5 балла 5-10% - 1 балл 10-15% - 1,5 балла Свыше 15 % - 2 балла			
3. Результативность организационно – методической деятельности художественного руководителя					
3.1.	Результативность участия художественного руководителя в распространении опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от	1 мероприятие областного уровня и выше – 2 балла (не более 4 баллов)			

	уровня) (баллы могут суммироваться)				
3.2.	Участие художественного руководителя в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, за отчётный период (областного уровня и выше): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течении отчётного периода (баллы могут суммироваться)	1-2 участия – 1балл 3 и более – 2 балла			
4. Безопасность образовательного процесса и формирование навыков ЗОЖ					
4.1.	Отсутствие нарушений санитарно эпидемиологических требований	1 балл			
4.2.	Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	1			
4.3.	Участие в текущем ремонте и благоустройстве, оперативность выполнения поручений: - помещений учреждения; - благоустройстве помещений	3			
4.4.	Участие и проведение добровольческих акций, самодеятельных интерактивных площадок и массовых мероприятий, участие в социально значимых мероприятиях: - учрежденческий уровень – 0,5 б - муниципальный уровень – 1 б - региональный уровень – 1,5 б	4			

		группы за данным работником				
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения						
2.5.	Результаты участия обучающихся в конкурсах	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призов)	1 мероприятие областного уровня — 2 балла 1 мероприятие межрегионального уровня и выше — 3 балла (не более 5 баллов)			
2.6.	Социально-значимые проекты	Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов, выполненные обучающимися под руководством педагогического работника	1 балл			
2.7.	Социальные проекты, наставничество, волонтерство	Доля обучающихся, вовлечённых в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	свыше 30% - 2 балла			
2.8.	Увеличение (сохранение) доли обучающихся	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, составляет не менее 90%	2 балла			
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе						
3.1.	Программа	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы в т.ч. для детей с ОВЗ и инвалидов, разработанной совместно с педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная	1 программа — 1 балл 2 и более программы — 2 балла			

		общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа				
3.2.	Методическое оснащение к программе	Обеспечение обновления дидактических материалов /учебно- методических комплектов /учебных пособий/методических рекомендаций/методических пособий, сопровождающих реализацию образовательной программы, в том числе с элементами дистанционного обучения и с использованием ЭОР и ЦОР (совместно с методистом)	2 балла			
3.3.	Цифровая образовательная среда	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе	1 балл			
4. Результативность организационно-методической деятельности концертмейстера						
4.1.	Распространение опыта	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	1 мероприятие областного уровня — 2 балла 1 мероприятие межрегионального уровня и выше — 3 балла (не более 5 баллов)			
4.2.	Конкурсы профессионального мастерства	Результаты участия педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	1 мероприятие областного уровня — 2 балла 1 мероприятие межрегионального уровня и выше — 3 балла (не более 5 баллов)			
4.3.	Организация мероприятий	Организация, сопровождение и проведение мероприятий (конкурсов, акций т.п.)	1-2 мероприятия — 1 балл 3 и более — 2 балла			
4.4.	Открытые занятия	Разработка сценариев, программы и проведение открытых уроков с участием обучающихся (конспект занятия открытого урока и справка методиста)	Проведение открытого занятия — 1 балл			
4.5.	Наставничество	Достижение наставляемым	2 балла			

ЛИСТ ОЦЕНКИ

выполнения утвержденных критериев эффективности

труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

хореографа

ФИО _____

Критерии эффективности	Расчет показателя по критерию	Шкала оценивания (балл)	Самооценка (балл)	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Результативность деятельности хореографа по обеспечению качества предоставляемых услуг					
Отсутствие неуспеваемости	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине	1 балл			
Отсутствие жалоб	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций	1 балл			
Переводные нормативы	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов)	свыше 90% - 1 балл			
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
Результаты участия обучающихся в конкурсах	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	1 мероприятие областного уровня — 2 балла 1 мероприятие межрегионального уровня и выше — 3 балла (не более 5 баллов)			
Социально-значимые проекты	Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов, выполненные обучающимися под руководством педагогического работника	1 балл			
Социальные проекты, наставничество, волонтерство	Доля обучающихся, вовлечённых в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%	свыше 30% - 2 балла			
Увеличение (сохранение) доли обучающихся	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения	2 балла			

	дополнительного образования, составляет не менее 90%				
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
Методическое оснащение к программе	Обеспечение обновления дидактических материалов /учебно-методических комплектов /учебных пособий/методических рекомендаций/методических пособий, сопровождающих реализацию образовательной программы, в том числе с элементами дистанционного обучения и с использованием ЭОР и ЦОР (совместно с методистом)	2 балла			
Цифровая образовательная среда	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе	1 балл			
Результативность организационно-методической деятельности хореографа					
Распространение опыта	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	1 мероприятие областного уровня — 2 балла 1 мероприятие межрегионального уровня и выше — 3 балла (не более 5 баллов)			
Конкурсы профессионального мастерства	Результаты участия педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	1 мероприятие областного уровня — 2 балла 1 мероприятие межрегионального уровня и выше — 3 балла (не более 5 баллов)			
Организация мероприятий	Организация, сопровождение и проведение мероприятий (конкурсов, акций т.п.)	1-2 мероприятия — 1 балл 3 и более — 2 балла			
Открытые занятия	Разработка сценариев, программы и проведение открытых уроков с участием обучающихся (конспект занятия открытого урока и справка методиста)	Проведение открытого занятия — 1 балл			
Наставничество	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации в модели педагог-педагог	2 балла			
Безопасность образовательного процесса					
Безопасность обучающихся	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1 балл			

ЛИСТ ОЦЕНКИ

выполнения утвержденных критериев эффективности
труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить
результативность и качество работы (эффективность труда)
коменданта

Критерии эффективности	Расчет показателя по критерию	Шкала оценивания (балл)	Самооценка (балл)	Оценка руководителя
Рациональное использование вверенного оборудования или поддержание в исправности вверенного оборудования и инвентаря или аккуратное/упорядоченное/систематизированное вверенных материальных ценностей	1			
Отсутствие нареканий к работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменные предупреждений работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	1			
Оперативность выполнения заданий администрации	2			
Поддержание и проверка систем жизнеобеспечения учреждения в исправном состоянии (водоснабжение, водоотведение, теплоснабжение, вентиляция, электрическое хозяйство; исправность оборудования и инвентаря)	2			
Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	2			
Отсутствие конфликтных ситуаций в работе с работниками, обучающимися и посетителями образовательного учреждения	1			
Участие в текущем ремонте и благоустройстве помещений учреждения, оперативность выполнения поручений.	3			
Участие и проведение добровольческих акций, самодеятельных интерактивных площадок и массовых мероприятий, участие в социально значимых мероприятиях (при наличии подтверждающих документов): - учрежденческий уровень – 0,5 б - муниципальный уровень – 1 б - региональный уровень – 1,5 б	3			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			

_____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись ф.и.о. работника

Согласовано:

_____/_____/«__»____20__г.
подпись фио руководителя

Ознакомлен(а)

_____/_____/«__»_____20__г.
подпись фио работника

ЛИСТ ОЦЕНКИ

выполнения утвержденных критериев эффективности
труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить
результативность и качество работы (эффективность труда)

уборщика служебных помещений, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

ФИО

Критерии Эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Расчет показателя по критерию	Шкала оценивани я (балл)	Самооценка (балл)	Оценка руководител я
Рациональное использование вверенных материалов и оборудования или поддержание в исправности вверенного оборудования и инвентаря или аккуратное/упорядоченное/систематизированное вверенных материальных ценностей (в зависимости от занимаемой должности)	2			
Отсутствие нареканий к работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменные предупреждений работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	2			
Оперативность выполнения заданий администрации	2			
Высокая степень самостоятельности работы, выражающаяся в предупредительной подготовке зданий, помещений, рабочих мест, оборудования, ключей, информации (в зависимости от занимаемой должности), которые могут потребоваться работникам образовательного учреждения, самостоятельном и оптимальном выборе способа исполнения своих должностных обязанностей, максимально полно учитывающего интересы других работников образовательного учреждения, которых обслуживает данный работник	1			
Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	2			
Отсутствие конфликтных ситуаций в работе с работниками, обучающимися и посетителями образовательного учреждения	1			
Работа над созданием имиджа учреждения	1			
Участие в текущем ремонте и благоустройстве, оперативность выполнения поручений: - помещений учреждения; - благоустройстве помещений	1			
Участие и проведение добровольческих акций, самостоятельных интерактивных площадок и массовых мероприятий, участие в социально значимых мероприятиях (при наличии подтверждающих документов): - учрежденческий уровень – 0,5 б - муниципальный уровень – 1 б - региональный уровень – 1,5 б	3			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			

_____/_____/«__»_____20__г.
подпись фио работника

Согласовано:

_____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись фио руководителя

Ознакомлен(а)

_____/ _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись фии работника

ЛИСТ ОЦЕНКИ

выполнения утвержденных критериев эффективности

труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

специалиста по охране труда

Критерии эффективности	Расчет показателя по критерию	Шкала оценивани я (балл)	Самооценка (балл)	Оценка руководи теля
Своевременное добросовестное и качественное осуществление деятельности, определённой должностными обязанностями работника	2			
Выявление потребностей в обучении и планировании обучения работников по вопросам охраны труда	2			
Высокая степень самостоятельности работы, выражающаяся в предусмотрительном и самостоятельном отборе информации, необходимой для исполнения своих должностных обязанностей, предупредительной подготовке необходимой информации и документов, которые могут потребоваться руководителю, самостоятельном и оптимальном выборе способа исполнения своих должностных обязанностей	1			
Разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, вовлечение их в решение вопросов, связанных с охраной труда	3			
Обеспечение эффективной и слаженной работы с другими работниками образовательного учреждения путём выполнения комплексных заданий или особо важных или срочных заданий совместно с другими работниками образовательного учреждения	2			
Подготовка отчетной (статистической) документации по вопросам условий и охраны труда	1			
Участие в разработке локальных нормативных документов образовательного учреждения, обеспечивающих создание и функционирование системы охраны труда	1			
Переработка локальных нормативных документов по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новые или внесения изменений в действующие нормативно- правовые акты, содержание нормы трудового права	1			
Координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности; организация установки средств коллективной защиты	1			
Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	1			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			

_____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись ф.и.о. работника

Согласовано:

_____/_____/«__»____20__г.
подпись фио руководителя

Ознакомлен(а)

_____/_____/« ____ » _____ 20__ г.
подпись фии работника

ЛИСТ ОЦЕНКИ

выполнения утвержденных критериев эффективности
труда и формализованных качественных и количественных показателей,
позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
начальника отдела кадров, специалиста по кадрам

Критерии эффективности	Расчет показателя по критерию	Шкала оценивания (балл)	Самооценка (балл)	Оценка руководителя
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам, связанным с должностными обязанностями специалиста по кадрам	2			
Отсутствие нареканий к работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменные предупреждений работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	3			
Высокая степень самостоятельности работы, выражающаяся в предусмотрительном и самостоятельном отборе информации, необходимой для исполнения своих должностных обязанностей, предупредительной подготовке необходимой информации и документов, которые могут потребоваться руководителю, самостоятельном и оптимальном выборе способа исполнения своих должностных обязанностей	1			
Отсутствие ошибок в составляемых кадровых документах	2			
Обеспечение эффективной и слаженной работы с другими работниками образовательного учреждения путём выполнения комплексных заданий или особо важных или срочных заданий совместно с другими работниками образовательного учреждения	2			
Качественное выполнение особо важных или особо сложных или особо срочных заданий	1			
Участие в организации и поддержании надлежащего делопроизводства образовательного учреждения путём участия в разработке локальных нормативных актов образовательного учреждения по делопроизводству, проведения других мероприятий, направленных на достижение и укрепление дисциплины делопроизводства	1			
Участие в разработке локальных нормативных документов образовательного учреждения в области регулирования трудовых отношений, кадровой политики и других локальных актов, направленных на достижение и укрепление дисциплины труда	1			
Участие в разработке локальных нормативных документов образовательного учреждения	1			
Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	1			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			

_____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись фиио работника

Согласовано:

_____/_____/«__»____20__г.
подпись фио руководителя

Ознакомлен(а)

_____/ _____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись фии работника

ЛИСТ ОЦЕНКИ

выполнения утвержденных критериев эффективности
труда и формализованных качественных и количественных показателей,
позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)
секретаря, делопроизводителя

Критерии эффективности	Расчет показателя по критерию	Шкала оценивания (балл)	Самооценка (балл)	Оценка руководите ля
Отсутствие замечаний по нормам ревизий и других проверок по вопросам, связанным с должностными обязанностями секретаря	2			
Отсутствие нареканий к работнику в части выполнения им своих должностных обязанностей, отсутствие письменного предупреждений работнику и служебных записок, содержащих жалобы и претензии к его работе	2			
Высокая степень самостоятельности работы, выражающаяся в предусмотрительном и самостоятельном отборе информации, необходимой для исполнения своих должностных обязанностей, предупредительной подготовке необходимой информации и документов, которые могут потребоваться руководителю, самостоятельном и оптимальном выборе способа исполнения своих должностных обязанностей	1			
Отсутствие ошибок в составляемых документах	2			
Обеспечение эффективной и слаженной работы с другими работниками образовательного учреждения путём выполнения комплексных заданий или особо важных или срочных заданий совместно с другими работниками образовательного учреждения	2			
Обеспечение рабочего места руководителя необходимыми средствами организационной техники и канцелярскими принадлежностями	1			
Качественное выполнение особо важных или особо сложных или особо срочных заданий	1			
Своевременное доведение до работников образовательного учреждения распоряжений руководителя, контроль исполнения документов	2			
Участие в организации и поддержании надлежащего делопроизводства образовательного учреждения путём участия в разработке локальных нормативных актов образовательного учреждения по делопроизводству, проведения других мероприятий, направленных на достижение и укрепление дисциплины делопроизводства	1			
Соблюдение дисциплины труда и этики делового общения	1			
ИТОГО (максимальный возможный балл)	15			

_____/_____/«__»____20__г.
подпись ф.и.о. работника

Согласовано:

/ « » 20 г.

подпись

фио руководителя

Ознакомлен(а)

_____ / _____ / « » 20 г.

ПОДПИСЬ	фио работника
---------	---------------

_____/_____ / « ____ » _____ 20__ г.
подпись фии работника

Приложение № 2 к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ, утвержденному приказом от 22.05.2026 №215-од

Наименование критерия	Категория сотрудников	Размер повышающего коэффициента	Срок
За интенсивность и напряженность	Административно-управленческий персонал	Не более 12	до 6 месяцев
	Педагогические сотрудники	Не более 10	
	Учебно-вспомогательный персонал	Не более 10	
	Малый обслуживающий персонал	Не более 8	
	Материальная ответственность (заведование кабинетами, мастерскими, лаборантскими, автомобилями и оборудование) для всех категорий сотрудников	Не более 2	

Приложение № 3 к Положению о распределении
стимулирующей части фонда оплаты труда
работников ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ,
утвержденному приказом от 22.05.2026 №215-од

Наименование премии	Перечень критериев	В размере	Срок
За выполнение особо важных или срочных работ	Участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами	За один критерий – не более 20 000 рублей	
	Организация и проведение массовых мероприятий (акции, фестивали, конкурсы интерактивные, спортивные)		
	Деятельность, направленная на укрепление, развитие, эффективное использование материально-технических ресурсов учреждения		
За применение в работе достижений науки и передовых методов труда	Участие в реализации стратегически направлений развития образования	За один критерий не более 20 000 рублей	Единовремен но
	Участие в программе наставничества (в том числе реализация программы среди учащихся)		
	Организация, методическое сопровождение областных объединений и проектов		
	Внедрение новых форм, методов, технологий информационного сопровождения деятельности учреждения		
	Внедрение инновационных педагогических технологий		
	Привлечение грантов (грантовой поддержки) образовательных и социально-значимых проектов		
	Месяц, квартал, год		
	Реализация сетевых проектов с учреждениями и партнерами		
	За высокие показатели по итогам участия в конкурсах профессионального мастерства		
	Выполнение работ по текущему ремонту		

По итогам работы	имущества и помещений	За один критерий не более 40 000 рублей	
	Подготовка учреждения к новому учебному году		
	К профессиональным праздникам		
	Организация, проведение услуг на платной основе, привлечение средств от иной приносящей доход деятельности		
	За востребованность платных образовательных услуг, оказываемых сотрудником (сохранность контингента, наполняемость групп, количество групп, объем привлеченных средств)		

