



КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ НЕТИПОВОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

«АКАДЕМИЯ ТАЛАНТОВ» САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

197022, Санкт-Петербург, набережная реки Малой Невки, д. 1; ИНН 7813604570 КПП 781301001

at@obr.gov.spb.ru

УЧТЕНО

Мотивированное мнение
выборного органа первичной
профсоюзной организации
ГБНОУ «Академии талантов»
«26» декабря 2023 г.

Председатель
первичной профсоюзной
организации
ГБНОУ «Академия талантов»

(подпись)

Орлова Т.А.
(расшифровка)

ПРИНЯТО

на заседании общего собрания
работников
ГБНОУ «Академия талантов»
Протокол № 2
от «26» декабря 2023 г.

Председатель
общего собрания работников
ГБНОУ «Академия талантов»

(подпись)

К.П. Саулькин
(расшифровка)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом
Директора
ГБНОУ «Академии талантов»
от «26» декабря 2023 г.
№ 26123

(подпись)

И.В. Пильдес
(расшифровка)

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях установления компенсационных и стимулирующих выплат
к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам**

***Государственного бюджетного негосударственного образовательного учреждения
«Академия талантов» Санкт-Петербурга***

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения «Академия талантов» Санкт-Петербурга (далее по тексту – Учреждение, Положение).

При этом все выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются из фонда оплаты труда Учреждения.

1.2. Основными задачами компенсационных и стимулирующих выплат являются:
не допускать снижения, достигнутого уровня заработной платы, определяемого на основе статистических данных;

развитие кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности профессии.

1.3. Затраты на компенсационные и стимулирующие выплаты учитываются в составе фонда оплаты труда и финансируются за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников.

1.4. Порядок распределения компенсационных и стимулирующих выплат устанавливается Учреждением в соответствии с Положением о комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат из средств фонда оплаты труда работников Учреждения (далее – Комиссия).

Распределение компенсационных и стимулирующих выплат осуществляется Учреждением самостоятельно.

1.5. Компенсационные и стимулирующие выплаты осуществляется Учреждением в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, на основании:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»;

Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»;

Распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;

Распоряжение Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей, государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций районов Санкт-Петербурга»;

Показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения;

Устав Учреждения;

Приказы и распоряжения директора Учреждения;

Положение о комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат из средств фонда оплаты труда Учреждения;

Настоящее Положение.

1.6. В случае изменений действующего трудового законодательства, а также иных нормативных актов, влияющих на выплаты компенсационного и стимулирующего характера, действительными считаются более поздние нормативные акты.

2. Выплаты, применяемые в Учреждении

2.1. К выплатам стимулирующего и компенсационного характера, осуществляемым работникам Учреждения относятся:

- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- материальная помощь.

2.2. Надбавка является дополнительной денежной выплатой к должностному окладу. Надбавки устанавливаются за успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника. К надбавкам стимулирующего характера относятся:

- надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- выплата (надбавка) стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности;
- надбавка за наставничество;
- надбавка за выполнение особо важных и ответственных работ;
- прочие надбавки.

2.3. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника. К доплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за условия труда, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством;

- доплата за режим работы (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие и праздничные дни, за работу в ночное время), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством;

- доплата за выполнение обязанностей разной квалификации (доплата до более высокой квалификации);

- доплата за совмещение должностей;

- доплата за расширение объемов работ;

- доплата за напряжённый труд, работу, выходящую за рамки функциональных обязанностей;

- доплата за замещение временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора Учреждения согласно тарификации по совмещаемой должности;

- доплата до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге.

2.4. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда Учреждения. Выплата премий относится к выплатам стимулирующего характера.

В Учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников Учреждения.

Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

В Учреждении могут выплачиваться премии к профессиональным праздникам и

праздничным датам.

2.5. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий, и как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях.

Также материальная помощь может выплачиваться на лечение, приобретение путевок в целях социальной защиты при наличии экономии фонда оплаты труда.

3. Основные принципы распределения компенсационных и стимулирующих выплат

3.1. Распределение средств компенсационных и стимулирующих выплат осуществляется с учетом вклада всех категорий работников Учреждения, принимающих активное участие в обеспечении качества учебно-воспитательного процесса, функционирования и развития Учреждения в соответствии с Положением о Комиссии.

3.2. Работы, входящие в функциональные обязанности работника, в том числе с учетом имеющейся квалификационной категории, учитываются в должностных окладах и не оплачиваются из компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. Размеры оплаты труда за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, в соответствии с тарификацией по совмещаемой должности и учитываются в фонде должностных окладов вакантных должностей.

3.4. Учреждение самостоятельно устанавливает:

порядок и размеры стимулирующих и компенсационных выплат;

инструменты оценки отдельно по видам надбавок (регулярных и разовых) и по категориям персонала в зависимости от особенностей развития Учреждения и показателей анализа деятельности за определенный период;

механизм деятельности Комиссии.

3.5. Разовые (временные) выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут осуществляться по итогам каждого месяца при наличии соответствующих оснований.

3.6. Конкретный размер выплаты компенсационного или стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням работника Учреждения, так и в абсолютном размере.

3.7. Доплаты, надбавки, премии и материальная помощь директора Учреждения устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в лице Комитета по образованию.

3.8. Для установления выплат стимулирующего характера и осуществления контролирующей функции в Учреждении создается комиссия по установлению компенсационных и стимулирующих выплат из средств фонда оплаты труда Учреждения. Состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения. В состав Комиссии, в том числе, включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

3.9. На выплату премии и оказание материальной помощи направляется часть средств, оставшаяся от компенсационных и стимулирующих выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, за сложность, напряженность и высокое качество работы, и от экономии по заработной плате по итогам отчетного периода, прошлого года и из привлеченных средств.

4. Порядок установления выплат компенсационного характера к должностному окладу

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются на определенный период (месяц,

квартал, год, учебный год). Распределение и назначение компенсационных выплат работникам Учреждения производится на основании протокола заседания Комиссии и оформляется приказом директора Учреждения.

4.2. Уровень выплат по некоторым компенсационным выплатам может быть изменен по инициативе и на основании представления в Комиссию непосредственного руководителя или представительного органа образовательной организации (Педагогический совет и др.).

4.3. Компенсационные выплаты устанавливаются конкретному работнику в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах пропорционально отработанному времени.

4.4. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

несвоевременное или некачественное выполнение работ, за которые установлены доплаты;

письменный отказ работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена доплата.

5. Порядок установления выплат стимулирующего характера

5.1. Решение о назначении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения принимается Комиссией и оформляется приказом директора Учреждения.

5.2. Расчет выплат (надбавок) стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности работникам Учреждения осуществляется один раз в полугодие на основании материалов о своей деятельности, представляемых работником, и оцениваемых комиссией Учреждения в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности, принятыми Учреждением. В случае изменения размера планируемого фонда стимулирующих выплат Учреждения в течение отчетного полугодия, Комиссией заново определяется часть фонда на осуществление стимулирующих выплат, заново рассчитывается стоимость одного балла (в рублях) для каждого работника, при этом сумма набранных работником баллов в течение отчетного полугодия остается неизменной.

5.3. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника и для установления выплат стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности является его личное обращение в Комиссию. Работник, претендующий на установление выплаты стимулирующего характера, осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными показателями и критериями эффективности деятельности по своей должности и в обязательном порядке предоставляет документальное подтверждение заявленного.

При этом если один сотрудник работает в Учреждении по основной работе и по совместительству, он не может подавать одни и те же свои достижения для оценки эффективности его деятельности по разным занимаемым им должностям.

5.4. Комиссия рассматривает материалы по самоанализу деятельности работника, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности работника требованиям к установлению выплат стимулирующего характера или отказе.

5.5. Основными принципами оценки достижений работников Учреждения являются: единые процедура и технология оценивания;

достоверность используемых данных;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

5.6. Размер выплат (надбавок) стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности определяется следующим образом:

часть общего фонда, планируемого на выплаты стимулирующего характера, направляется на выплату (надбавку) стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности;

производится подсчет баллов работника, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности за отчетный полугодовой период;

суммируются баллы, полученные всеми работниками Учреждения (общая сумма баллов);

соответствующая стимулирующая часть фонда делится на общую сумму баллов, в результате получается стоимость одного балла (в рублях);

стоимость одного бала умножается на сумму баллов каждого работника, и определяется размер выплаты (надбавки) стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности;

в случае изменения размера планируемого общего фонда стимулирующих выплат Учреждения в течение отчетного периода, Комиссией определяется соответствующая часть фонда, планируемого на постоянные (регулярные) выплаты стимулирующего характера, и делится на общую сумму баллов, в результате получается новая стоимость одного балла (в рублях).

5.7. На основании решения Комиссии об установлении и назначении выплат стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности, директор Учреждения издает приказ о выплатах стимулирующего характера работникам.

6. Порядок премирования

6.1. Выплаты премий производятся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год, учебный год).

6.2. Приказом директора Учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам (группе работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

6.3. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников Учреждения осуществляется приказом директора Учреждения.

Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных размерах.

6.4. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий финансовый год.

6.5. Основными условиями премирования являются:

строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;

инициатива и творчество, инновационная деятельность;

рассмотрение устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросам деятельности Учреждения или отдельного работника и в установленные сроки;

работа без жалоб и замечаний (в том числе, без дисциплинарных взысканий);

неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора Учреждения, его заместителей и вышестоящих организаций по подчиненности.

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

качественное проведение особо значимых мероприятий;

проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существенных проблем, методическая работа;

высокие достижения обучающихся;

за большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата (надбавка).

6.7. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

6.8. Премия не назначается и соответственно не выплачивается или назначается и выплачивается в меньшем размере (сниженном) при неисполнении работником Учреждения функциональных обязанностей или некачественном исполнении работы.

При наличии у работника дисциплинарного взыскания премия не выплачивается или выплачивается в меньшем размере в течение одного месяца, следующего за месяцем, в котором к работнику применено дисциплинарное взыскание.

6.9. При наличии экономии фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий финансовый год, может выплачиваться премия к профессиональным праздникам и праздничным датам. Размер премии устанавливается приказом директора Учреждения и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных размерах.

7. Порядок оказания материальной помощи работникам

7.1. Материальная помощь выплачивается для обеспечения социальных гарантий работников Учреждения.

Материальная помощь может выплачиваться работникам на лечение, приобретение путевок в целях социальной защиты, а также в связи с иными обстоятельствами:

- в случае смерти работника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения работника или членов его семьи;
- в случае временного тяжелого материального положения работника;
- в связи с юбилейными датами работников;
- в случае свадьбы работника;
- в связи с рождением ребенка у работника;
- в целях социальной поддержки в конце последнего месяца отчетного периода.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.

7.2. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника, либо на основании заявления родственника работника в случае смерти работника или тяжелого состояния, по приказу директора Учреждения. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

7.3. Материальная помощь может выплачиваться фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам или ставкам.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение принимается на заседании Общего собрания работников Учреждения, согласовывается с председателем Профсоюзного комитета Учреждения и утверждается директором Учреждения.

8.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на заседании Общего собрания работников Учреждения, согласовываются с председателем Профсоюзного комитета Учреждения и утверждаются директором Учреждения.

Виды доплат компенсационного характера за расширение объемов работ, за напряжённый труд, работу, выходящую за рамки функциональных обязанностей и их размер в ГНБОУ «Академия талантов»

Категория работника	Вид доплат	Размер, в % от должностного оклада	Период, месяц/год
Начальник ЭХС, комендант, уборщики служебных помещений, рабочий КОРЗ, электромонтёр, электромонтажник, уборщик территории, начальник службы благоустройства, рабочие зелёного хозяйства, водитель автомобиля, повар, заведующий столовой, кладовщик	За соблюдение особых условий и требований при работе на объекте культурного наследия регионально значения «Каменноостровский дворец» (здание дворца и парк) в связи с усложнением работы и повышением ответственности	До 50%	На учебный год
Методист (включая старшего)	За организацию публикаций работников, в том числе в электронных изданиях	До 30%	По результатам (ежемесячно)
По отдельному приказу	За создание и администрирование сайта Учреждения, ведение новостной ленты, организацию сеансов ВКС, публикацию сведений на сайтах органов управления образованием, Правительства СПб и т.п., на официальных сайтах партнёрских организаций, за руководство и поддержку АСУ	До 25%	На учебный год
	За участие в погрузо-разгрузочных работ и оказание транспортных услуг	До 25%	По результатам (ежемесячно)
	За участие в ремонтных и уборочных работах	До 25%	По результатам (ежемесячно)
	За репрографическую работу на светокопировальных и других множительных аппаратах, в том числе работу по изготовлению, обработке копий и печатных форм для всех видов печати	До 25%	На учебный год
	За ведение работы связанной с материальной ответственностью (при наличии договора материальной ответственности)	До 30%	На учебный год
	За ведение электронных баз данных	До 25%	На учебный год
	За работу с документацией по Пенсионному фонду (предоставление сводной	До 25%	На учебный год

	отчетности)		
	За организацию мобилизационной подготовки и воинского учёта	До 25%	На учебный год
	За организацию работы по ГО и ЧС	До 25%	На учебный год
	За организацию работы по ОТ	До 25%	На учебный год
	За выполнение функций Председателя профсоюзного комитета (исполняющий обязанности председателя профсоюзного комитета)	До 30%	На месяц, квартал или год
	За напряжённый труд, работу, выходящую за рамки функциональных обязанностей, увеличение объема работ	До 150 %	На учебный год или на месяц

**Виды надбавок стимулирующего характера и их размер
в ГНБОУ «Академия талантов»**

Категория работника	Вид надбавок	Размер, в % от должностного оклада/количество баллов	Период, месяц/год
По отдельному приказу	За наставничество	До 50%	На учебный год
	За интенсивность труда и высокие результаты работы	До 100%	На учебный год или на месяц
	За выполнение особо важных и ответственных работ	До 100%	На учебный год или на месяц
	Выплата (надбавка) стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности	До 100 баллов	На полугодие

**Показатели и критерии эффективности деятельности работников
ГБНОУ «Академия талантов»**

**Показатели и критерии эффективности деятельности
заместителя директора по инновационно-методической работе**

Показатели	Критерии (оценка по критериям производится только при наличии документального подтверждения заявленного)	Балл само оценки	Балл комиссии	Примечание
1. Отсутствие нарушений за оцениваемый период	Минус 15 – постоянное наличие нарушений Минус 10 – наличие одного нарушения 0 – наличие одного незначительного нарушения 10 – отсутствие нарушений за оцениваемый период			
2. Помощь педагогическим работникам в разработке и освоении нормативно-правовой документации (программы, положения)	0 – работа не ведется 5 – ведется периодическая работа 10 – ведется систематическая и активная работа по данному направлению			
3. Использование ИКТ в трудовой деятельности	Минус 10 – отсутствие использования ИКТ в трудовой деятельности 0 – ведение электронного документооборота 5 – ведение электронного банка данных 10 – постоянное использование ИКТ в трудовой деятельности			
4. Выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок отчетной документации	Минус 15 – постоянное невыполнение в установленный срок заданий и поручений, многократные нарушения сроков сдачи отчетной документации Минус 10 – однократное невыполнение в установленный срок			

	заданий и поручений, однократное нарушение сроков сдачи отчетной документации 5 – выполнение в установленный срок, однократное несущественное нарушение сроков сдачи отчетной документации 10 – постоянное выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок всей отчетной документации			
5. Сохранность контингента Учреждения	Минус 15 – постоянное уменьшение контингента Минус 10 – уменьшение контингента по необъективным причинам (10% и более в течение оцениваемого периода) 5 – стабильность контингента 10 – систематическое увеличение контингента в течение оцениваемого периода			
6. Индивидуальные и коллективные достижения педагогов и обучающихся (стремление к совершенствованию)	Минус 10 – отсутствие достижений 0 – не системное стремление к совершенствованию 3 – периодическое совершенствование 5 – системное совершенствование 10 – постоянное совершенствование			
7. Личное участие в деятельности Учреждения, напрямую не связанное с профессиональной деятельностью	0 – отсутствие участия 3 – единичное участие 5 – систематическое участие 10 – постоянное активное участие в деятельности Учреждения			
8. Осуществление контроля за качеством образовательного процесса	Минус 10 – отсутствие контроля 5 – периодический контроль 10 – систематический контроль			

(посещение всех видов занятий)				
9. Организация и/или проведение внутренних мероприятий по образовательной тематике (тематические советы, совещания, МО)	0 – работа не ведется 5 – ведется периодическая работа 10 – ведется систематическая и активная работа по данному направлению			
10. Повышение собственной квалификации	5 – за пройденные курсы повышения квалификации в количестве менее 72 часов в течение оцениваемого периода 10 – за пройденные курсы повышения квалификации в количестве 72 часов и более в течение оцениваемого периода			Баллы за повышение квалификации и начисляются один раз за учебный год и учитываются в течение двух оцениваемых периодов
11. Исполнительская дисциплина работника Учреждения	Минус 15 – систематические опоздания на работу без уважительных причин Минус 10 – 1-2 опоздания на работу без уважительных причин в течение оцениваемого периода			

Максимальный балл – 100

**Показатели и критерии эффективности деятельности
заместителя директора по образовательной деятельности**

Показатели	Критерии (оценка по критериям производится только при наличии документального подтверждения заявленного)	Балл само оценки	Балл комиссии	Примечание
1. Отсутствие нарушений за оцениваемый период	Минус 15 – постоянное наличие нарушений Минус 10 – наличие одного нарушения 0 – наличие одного незначительного нарушения 10 – отсутствие нарушений за оцениваемый период			
2. Помощь педагогическим работникам в разработке и освоении нормативно-правовой документации (программы, положения)	0 – работа не ведется 5 – ведется периодическая работа 10 – ведется систематическая и активная работа по данному направлению			
3. Использование ИКТ в трудовой деятельности	Минус 10 – отсутствие использования ИКТ в трудовой деятельности 0 – ведение электронного документооборота 5 – ведение электронного банка данных 10 – постоянное использования ИКТ в трудовой деятельности			
4. Выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок отчетной документации	Минус 15 – постоянное невыполнение в установленный срок заданий и поручений, многократные нарушения сроков сдачи отчетной документации Минус 10 – однократное невыполнение в установленный срок заданий и поручений, однократное нарушение сроков сдачи отчетной документации			

	5 – выполнение в установленный срок, однократное несущественное нарушение сроков сдачи отчетной документации 10 – постоянное выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок всей отчетной документации			
5. Сохранность контингента Учреждения	Минус 15 – постоянное уменьшение контингента Минус 10 – уменьшение контингента по необъективным причинам (10% и более в течение оцениваемого периода) 5 – стабильность контингента 10 – систематическое увеличение контингента в течение оцениваемого периода			
6. Индивидуальные и коллективные достижения педагогов и обучающихся (стремление к совершенствованию)	Минус 10 – отсутствие достижений 0 – не системное стремление к совершенствованию 3 – периодическое совершенствование 5 – системное совершенствование 10 – постоянное совершенствование			
7. Личное участие в деятельности Учреждения, напрямую не связанное с профессиональной деятельностью	0 – отсутствие участия 3 – единичное участие 5 – систематическое участие 10 – постоянное активное участие в деятельности Учреждения			
8. Осуществление контроля за качеством образовательного процесса (посещение всех видов занятий)	Минус 10 – отсутствие контроля 5 – периодический контроль 10 – систематический контроль			
9. Организация и/или проведение	0 – работа не ведется 5 – ведется периодическая			

внутренних мероприятий по образовательной тематике (тематические советы, совещания, МО)	работа – ведется систематическая и активная работа по данному направлению			
10. Повышение собственной квалификации	5 – за пройденные курсы повышения квалификации в количестве менее 72 часов в течение оцениваемого периода 10 – за пройденные курсы повышения квалификации в количестве 72 часов и более в течение оцениваемого периода			Баллы за повышение квалификации начисляются один раз за учебный год и учитываются в течение двух оцениваемых периодов
11. Исполнительская дисциплина работника Учреждения	Минус 15 – систематические опоздания на работу без уважительных причин Минус 10 – 1-2 опоздания на работу без уважительных причин в течение оцениваемого периода			

Максимальный балл – 100

**Показатели и критерии эффективности деятельности
заместителя директора по социально-культурной деятельности**

Показатели	Критерии (оценка по критериям производится только при наличии документального подтверждения заявленного)	Балл само оценки	Балл комиссии	Примечание
1. Отсутствие нарушений за оцениваемый период	Минус 15 – постоянное наличие нарушений Минус 10 – наличие одного нарушения 0 – наличие одного незначительного нарушения 10 – отсутствие нарушений за оцениваемый период			
2. Отсутствие обоснованных жалоб родителей, обучающихся, сотрудников	Минус 15 – наличие обоснованных жалоб Минус 10 – наличие одной обоснованной жалобы 0 – наличие одной незначительной обоснованной жалобы 10 – отсутствие обоснованных жалоб за оцениваемый период			
3. Использование ИКТ в трудовой деятельности	Минус 10 – отсутствие использования ИКТ в трудовой деятельности 0 – ведение электронного документооборота 5 – ведение электронного банка данных 10 – постоянное использование ИКТ в трудовой деятельности			
4. Выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок отчетной документации	Минус 15 – постоянное невыполнение в установленный срок заданий и поручений, многократные нарушения сроков сдачи отчетной документации Минус 10 – однократное невыполнение в установленный срок заданий и поручений, однократное нарушение сроков сдачи отчетной документации			

	5 – выполнение в установленный срок, однократное несущественное нарушение сроков сдачи отчетной документации 10 – постоянное выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок всей отчетной документации			
5. Сохранность контингента Учреждения	Минус 15 – постоянное уменьшение контингента Минус 10 – уменьшение контингента по необъективным причинам (10% и более в течение оцениваемого периода) 5 – стабильность контингента 10 – систематическое увеличение контингента в течение оцениваемого периода			
6. Индивидуальные и коллективные достижения педагогов и обучающихся (стремление к совершенствованию)	Минус 10 – отсутствие достижений 0 – не системное стремление к совершенствованию 3 – периодическое совершенствование 5 – системное совершенствование 10 – постоянное совершенствование			
7. Личное участие в деятельности Учреждения, напрямую не связанное с профессиональной деятельностью	0 – отсутствие участия 3 – единичное участие 5 – систематическое участие 10 – постоянное активное участие в деятельности Учреждения			
8. Организация конференций, семинаров, международных обменов и т.п.	Минус 10 – отсутствие мероприятий 3 – организация мероприятий межрайонного уровня 5 – организация мероприятий городского уровня			

	7 – организация мероприятий всероссийского уровня 10 – постоянная организация мероприятий различных уровней, включая международные обмены, за оцениваемый период			
9. Степень активности в профессиональной деятельности	3 – профессиональная деятельность осуществляется качественно и своевременно 5 – профессиональная деятельность осуществляется качественно, своевременно с проявлением инициативы и творческого подхода 10 – увеличение объема работы в связи с проверками, распоряжениями вышестоящих органов, приемом делегаций и проч. при условии качественного и своевременного выполнения основной работы			
10. Повышение собственной квалификации	5 – за пройденные курсы повышения квалификации в количестве менее 72 часов в течение оцениваемого периода 10 – за пройденные курсы повышения квалификации в количестве 72 часов и более в течение оцениваемого периода			Баллы за повышение квалификации начисляются один раз за учебный год и учитываются в течение двух оцениваемых периодов
11. Исполнительская дисциплина работника Учреждения	Минус 15 – систематические опоздания на работу без уважительных причин Минус 10 – 1-2 опоздания на работу без уважительных причин в течение оцениваемого периода			

Максимальный балл – 100

Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе, заместителя директора по правовым и экономическим вопросам, заместителя директора по информационно-коммуникационным технологиям, главного бухгалтера, главного инженера, начальника отдела (службы, сектора), руководителя структурного подразделения, заведующего столовой

Показатели	Критерии (оценка по критериям производится только при наличии документального подтверждения заявленного)	Балл само оценки	Балл комиссии	Примечание
1. Отсутствие нарушений за оцениваемый период	Минус 15 – постоянное наличие нарушений Минус 10 – наличие одного нарушения 0 – наличие одного незначительного нарушения 10 – отсутствие нарушений за оцениваемый период			
2. Рациональное использование финансовых средств при выполнении ГЗ на оказание государственных услуг (работ) и финансовых средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности	0 – работа не ведется 5 – ведется периодическая работа 10 – ведется систематическая и активная работа по данному направлению			
3. Использование ИКТ в трудовой деятельности	Минус 10 – отсутствие использования ИКТ в трудовой деятельности 0 – ведение электронного документооборота 5 – ведение электронного банка данных 10 – постоянное использование ИКТ в трудовой деятельности			
4. Выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в	Минус 15 – постоянное невыполнение в установленный срок заданий и поручений, многократные нарушения			

срок отчетной документации	сроков сдачи отчетной документации Минус 10 – однократное невыполнение в установленный срок заданий и поручений, однократное нарушение сроков сдачи отчетной документации 5 – выполнение в установленный срок, однократное несущественное нарушение сроков сдачи отчетной документации 10 – постоянное выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок всей отчетной документации			
5. Сохранение и развитие материально-технической базы Учреждения	Минус 10 – отсутствие развития материально-технической базы 5 – материально-техническая база обновляется эпизодически в соответствии с программой развития, оборудование находится частично в рабочем состоянии 10 – материально-техническая база систематически обновляется в соответствии с программой развития, все оборудование находится в рабочем состоянии			
6. Участие в совещаниях и семинарах различного уровня	Минус 10 – уклонение от участия без уважительных причин 0 – не систематическое участие 5 – систематическое участие 10 – систематическое, качественное, продуктивное участие в совещаниях и семинарах различного уровня			
7. Участие в организации, подготовке и	0 – не систематическое участие 5 – систематическое участие			

проведении мероприятий на городском, всероссийском и международном уровне	10 – систематическое, качественное, продуктивное участие и помощь в проведении мероприятий			
8. Степень активности непосредственно подчинённых специалистов в жизни Учреждения	0 – не участвуют 3 – единичное участие 5 – систематически участвуют 10 – постоянное активное включение в жизнь Учреждения			
9. Личное участие в деятельности Учреждения, напрямую не связанное с профессиональной деятельностью	0 – отсутствие участия 3 – единичное участие 5 – систематическое участие 10 – постоянное активное участие в деятельности Учреждения			
10. Повышение собственной квалификации	5 – за пройденные курсы повышения квалификации в количестве менее 72 часов в течение оцениваемого периода 10 – за пройденные курсы повышения квалификации в количестве 72 часов и более в течение оцениваемого периода			Баллы за повышение квалификации начисляются один раз за учебный год и учитываются в течение двух оцениваемых периодов
11. Исполнительская дисциплина работника Учреждения	Минус 15 – систематические опоздания на работу без уважительных причин Минус 10 – 1-2 опоздания на работу без уважительных причин в течение оцениваемого периода			

Максимальный балл – 100

**Показатели и критерии эффективности деятельности
Заместителя директора по работе с одаренными детьми**

Показатели	Критерии (оценка по критериям производится только при наличии документального подтверждения заявленного)	Балл само оценки	Балл комиссии	Примечание
1. Отсутствие нарушений за оцениваемый период	Минус 15 – постоянное наличие нарушений Минус 10 – наличие одного нарушения 0 – наличие одного незначительного нарушения 10 – отсутствие нарушений за оцениваемый период			
2. Помощь педагогическим работникам в разработке и освоении нормативно-правовой документации (программы, положения)	0 – работа не ведется 5 – ведется периодическая работа 10 – ведется систематическая и активная работа по данному направлению			
3. Использование ИКТ в трудовой деятельности	Минус 10 – отсутствие использования ИКТ в трудовой деятельности 0 – ведение электронного документооборота 5 – ведение электронного банка данных 10 – постоянное использования ИКТ в трудовой деятельности			
4. Выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок отчетной документации	Минус 15 – постоянное невыполнение в установленный срок заданий и поручений, многократные нарушения сроков сдачи отчетной документации Минус 10 – однократное невыполнение в установленный срок заданий и поручений, однократное нарушение сроков сдачи отчетной документации			

	5 – выполнение в установленный срок, однократное несущественное нарушение сроков сдачи отчетной документации 10 – постоянное выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок всей отчетной документации			
5. Сохранность контингента Учреждения	Минус 15 – постоянное уменьшение контингента Минус 10 – уменьшение контингента по необъективным причинам (10% и более в течение оцениваемого периода) 5 – стабильность контингента 10 – систематическое увеличение контингента в течение оцениваемого периода			
6. Индивидуальные и коллективные достижения педагогов и обучающихся (стремление к совершенствованию)	Минус 10 – отсутствие достижений 0 – не системное стремление к совершенствованию 3 – периодическое совершенствование 5 – системное совершенствование 10 – постоянное совершенствование			
7. Личное участие в деятельности Учреждения, напрямую не связанное с профессиональной деятельностью	0 – отсутствие участия 3 – единичное участие 5 – систематическое участие 10 – постоянное активное участие в деятельности Учреждения			
8. Осуществление контроля за качеством образовательного процесса (посещение всех видов занятий)	Минус 10 – отсутствие контроля 5 – периодический контроль 10 – систематический контроль			
9. Организация и/или проведение	0 – работа не ведется 5 – ведется периодическая			

внутренних мероприятий по образовательной тематике (тематические советы, совещания, МО)	работа – ведется систематическая и активная работа по данному направлению			
10. Повышение собственной квалификации	5 – за пройденные курсы повышения квалификации в количестве менее 72 часов в течение оцениваемого периода 10 – за пройденные курсы повышения квалификации в количестве 72 часов и более в течение оцениваемого периода			Баллы за повышение квалификации начисляются один раз за учебный год и учитываются в течение двух оцениваемых периодов
11. Исполнительская дисциплина работника Учреждения	Минус 15 – систематические опоздания на работу без уважительных причин Минус 10 – 1-2 опоздания на работу без уважительных причин в течение оцениваемого периода			

Максимальный балл – 100

Показатели и критерии эффективности деятельности, администратора, аналитика, графического дизайнера, графического мультимедийного дизайнера, дизайнера-верстальщика, документоведа, звукооператора, звукорежиссера, инженера, инженера - наладчика полиграфического оборудования, инженера по пожарной безопасности, инженера по эксплуатации зданий и сооружений, инженера-сметчика, контент-менеджера, корректора, корреспондента, лаборанта, мастер по эксплуатации зданий, пресс-секретаря, психолога, редактора, режиссера монтажа, системного администратора информационно-коммуникационных систем, специалиста по закупкам, специалиста по видеомонтажу, специалиста по вопросам благоустройства и озеленения территорий, специалиста по кадрам, специалиста по организации интенсивных и профильных программ, специалиста по охране труда, специалиста по связям с общественностью, специалиста по технической поддержке информационно-коммуникационных систем, старший администратор, старший методист, старший специалист по закупкам, техника, техника-смотрителя, фотографа, фототехника, художника, экономиста, экскурсовода, юриста

Показатели	Критерии (оценка по критериям производится только при наличии документального подтверждения заявленного)	Балл само оценки	Балл комиссии	Примечание
1. Отсутствие нарушений за оцениваемый период	Минус 15 – постоянное наличие нарушений Минус 10 – наличие одного нарушения 0 – наличие одного незначительного нарушения 10 – отсутствие нарушений за оцениваемый период			
2. Рациональное использование финансовых средств при выполнении ГЗ на оказание государственных услуг (работ) и финансовых средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности	0 – работа не ведется 5 – ведется периодическая работа 10 – ведется систематическая и активная работа по данному направлению			
3. Предложения по рациональному использованию ресурсов и имущества Учреждения	0 – рационализаторские предложения отсутствуют 5 – работник выдвигает предложения по рациональному использованию ресурсов и имущества Учреждения			

	10 – работник выдвигает предложения по рациональному использованию ресурсов и имущества Учреждения и успешно внедряет их			
4. Использование ИКТ в трудовой деятельности	Минус 10 – отсутствие использования ИКТ в трудовой деятельности 0 – ведение электронного документооборота 5 – ведение электронного банка данных 10 – постоянное использования ИКТ в трудовой деятельности			
5. Выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок отчетной документации	Минус 15 – постоянное невыполнение в установленный срок заданий и поручений, многократные нарушения сроков сдачи отчетной документации Минус 10 – однократное невыполнение в установленный срок заданий и поручений, однократное нарушение сроков сдачи отчетной документации 3 – выполнение в установленный срок, однократное несущественное нарушение сроков сдачи отчетной документации 5 – постоянное выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок всей отчетной документации			
6. Работа, направленная на обеспечение сохранности объекта культурного наследия регионального значения, а также оборудования и мебели ГБНОУ «Академия талантов»	0 – работа не ведется 5 – ведется периодическая работа 10 – ведется систематическая и активная работа по данному направлению			

7. Личное участие в деятельности Учреждения, напрямую не связанное с профессиональной деятельностью	0 – отсутствие участия 3 – единичное участие 5 – систематическое участие 10 – постоянное активное участие в деятельности Учреждения			
8. Повышение собственной квалификации	5 – за пройденные курсы повышения квалификации в количестве менее 72 часов в течение оцениваемого периода 10 – за пройденные курсы повышения квалификации в количестве 72 часов и более в течение оцениваемого периода			Баллы за повышение квалификации начисляются один раз за учебный год и учитываются в течение двух оцениваемых периодов
9. Исполнительская дисциплина работника Учреждения	Минус 15 – систематические опоздания на работу без уважительных причин Минус 10 – 1-2 опоздания на работу без уважительных причин в течение оцениваемого периода			

Максимальный балл – 75

**Показатели и критерии эффективности деятельности
методиста (включая старшего)**

Показатели	Содержание деятельности	Критерии (оценка производится только при наличии документального подтверждения)	Балл само оценки	Балл комиссии
1. Высокое качество методического сопровождения образовательного и воспитательного процессов	Экспертиза и участие в разработке программно-методических материалов (ДООП, ДППК, методические рекомендации, аналитические материалы, оценочные средства и т.п); Мониторинг качества обр. и восп. процесса (проверка журналов, подготовка справок об отчетных занятиях, ведение электронных банков данных, участие в подготовке самоанализа учреждения); Консультирование педагогических работников.	Максимальный балл - 10		
2. Высокий уровень профессионализма, представление собственного педагогического опыта	Публикации в профильных изданиях; Выступление/участие на научно-практических конференциях, форумах, семинарах; Проведение/участие мастер-классов, открытых занятий и т.п.	Участие – 5; Личное представление опыта – 10. Баллы суммируются (Скан публикации, сертификат, приказ, программа) Максимальный балл - 15		
3. Участие в совещаниях и семинарах различного уровня,				

<p>организация научно-методических мероприятий, конференций, участие в ГУМО и т.п.</p>		<p>Максимальный балл - 10</p>		
<p>4. Выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок отчетной документации</p>	<p>Отсутствие документально зафиксированных замечаний о нарушении установленных сроков выполнения заданий и поручений.</p>	<p>Максимальный балл - 5</p>		
<p>5. Степень активности в профессиональной деятельности, степень вовлеченности в систему функционирования и развития учреждения, общественная активность.</p>	<p>Участие в экспертных комиссиях, в жюри конкурсов, олимпиад, творческих группах, иных профессиональных сообществах. А также, увеличение объема работы в связи с проверками, распоряжениями вышестоящих органов, приемом делегаций и проч. при условии качественного и своевременного выполнения основной работы.</p>	<p><i>(Приказ, сертификат)</i> Максимальный балл - 10</p>		
<p>6. Участие в реализации приоритетных направлений развития дополнительного образования</p>	<p>Участие в реализации программы наставничества, программы воспитания, работа по обеспечению доступности обучения для учащихся с ОВЗ, содействие реализации сетевой формы обучения, разработка и реализация профориентационных проектов и т.п.</p>			

	Разработка локальных актов (положений, правил, инструкций учреждения), участие в подготовке мониторингов и отчетов.	Максимальный балл - 10		
7.Дополнительные виды работ.	Помощь другим подразделениям учреждения, развитие платных услуг, образовательного туризма и т.п.	Максимальный балл - 10		
8. Методическая поддержка творческих инициатив и достижений педагогов; Персональные профессиональные достижения методиста.	Подготовка документов на аттестацию, получение премий, грантов, участие в конкурсах и т.п., кураторств наставничества; Непосредственное участие в реализации проектов и программ обучения пед.кадров. учреждения. Личное участие методиста в профессиональных конкурсах (или сопровождение подготовки педагогических работников к участию в профессиональных конкурсах, имеющих официальный статус).	0-10 – методическая поддержка осуществляется качественно, своевременно; 11-20 - высокое качество методической поддержки, увеличенный объем работы, высокая результативность участия педагогов и методиста в конкурсах (финалист, призер, лауреат, дипломант, победитель, гран-при конкурсов городского, регионального, всероссийского уровней). <i>(Учитывается уровень и результативность участия, количество подготовленных педагогов. приказ о метод. сопровождении педагога, диплом,</i>		

		<p><i>итоговый протокол)</i></p> <p>Максимальный балл - 20</p>		
9. Общественное признание высокой эффективности деятельности/ повышение собственной квалификации		<p><i>Грамоты, благодарности, благодарственные письма, в том числе от общественных организаций за успехи в профессиональной деятельности (за оцениваемый период) / удостоверения о повышении квалификации (начисляются один раз за учебный год и учитываются в течение двух оцениваемых периодов)</i></p> <p>Максимальный балл - 10</p>		
10. Исполнительская дисциплина методиста		<p><i>Наличие документально зафиксированных нарушений трудового распорядка и должностных обязанностей</i></p> <p>До минус 100 баллов</p>		

Максимальный балл – 100

Показатели и критерии эффективности деятельности педагога дополнительного образования

Показатели	Содержание деятельности	Критерии (оценка производится только при наличии документального подтверждения)	Балл само оценки	Балл комиссии
1. Высокое качество обеспечения освоения учащимися образовательных программ и реализации воспитательной деятельности	Своевременной документальное обеспечение образовательного процесса (подготовка программ, предоставление заявлений, заполнение журнала и т.п.) Обеспечение набора групп и сохранности контингента. Мониторинг и анализ качества реализации программы. Активное взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся	Максимальный балл - 15		
2. Результативность участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, имеющих официальный статус:		Районный -5 Городской/региональный -10 Всероссийский /международный -15 (в том числе финалист); <i>Баллы суммируются</i> Максимальный балл - 20		
3. Достижения обучающихся в мероприятиях, имеющих неофициальный статус		Победитель, гран-при (независимо от уровня) <i>Диплом, итоговый</i>		

		<p>(призер, лауреат, дипломант, победитель, гран-при): Районный -10; Городской/региональный -15; Всероссийский /международный -20 (в том числе финалист);</p> <p><i>Учитывается уровень и результативность участия (диплом, итоговый протокол); баллы суммируются.</i></p> <p>Максимальный балл - 20</p>		
8. Общественное признание высокой эффективности деятельности/повышение собственной квалификации		<p><i>Грамоты, благодарности, благодарственные письма, в том числе от общественных организаций за успехи в профессиональной деятельности (за оцениваемый период)/удостоверения о повышении квалификации (начисляются один раз за учебный год и учитываются в течение двух оцениваемых периодов)</i></p>		

		Максимальный балл - 10		
9. Исполнительская дисциплина методиста		<i>Наличие документально зафиксированных нарушений трудового распорядка и должностных обязанностей</i> До минус 100 баллов		

Максимальный балл – 100

Показатели и критерии эффективности деятельности педагога-организатора

Показатели	Содержание деятельности	Критерии (оценка производится только при наличии документального подтверждения)	Балл само оценки	Балл комиссии
1. Высокое качество организационно-педагогического обеспечения образовательного и воспитательного процессов	Планирование и документальное обеспечение массовых досуговых мероприятий (конкурсы, олимпиады, фестивали, выставки и т.п.). Мониторинг и анализ качества обр. и восп. процесса, ведение электронных банков данных (в том числе «Навигатор»), участие в подготовке самоанализа учреждения)	Максимальный балл - 15		
2. Высокий уровень профессионализма, представление собственного педагогического опыта	Публикации в профильных изданиях; Выступление/участие на научно-практических конференциях, форумах, семинарах; Проведение/участие мастер-классов, открытых занятий и т.п.	Участие – 5; Личное представление опыта – 5. Баллы суммируются (Скан публикации, сертификат, приказ, программа) Максимальный балл - 10		
3. Организация и проведение массовых досуговых мероприятий, профильных программ. Участие в совещаниях и семинарах различного уровня, участие в ГУМО и т.п.		Максимальный балл - 15		
4. Выполнение в установленный срок заданий и поручений,	Отсутствие документально зафиксированных замечаний о нарушении установленных	Максимальный балл - 10		

сдача в срок отчетной документации	сроков выполнения заданий и поручений.			
5. Степень активности в профессиональной деятельности, степень вовлеченности в систему функционирования и развития учреждения, общественная активность.	Участие в экспертных комиссиях, в жюри конкурсов, олимпиад, творческих группах, иных профессиональных сообществах. А также, увеличение объема работы в связи с проверками, распоряжениями вышестоящих органов, приемом делегаций и проч. при условии качественного и своевременного выполнения основной работы.	<i>(Приказ, сертификат)</i> Максимальный балл - 10		
6. Участие в реализации приоритетных направлений развития дополнительного образования	Участие в реализации программы наставничества, программы воспитания, проведение мероприятий для детей с ОВЗ, содействие реализации сетевой формы обучения, разработка и реализация профориентационных проектов и т.п. Разработка локальных актов (положений, правил, инструкций учреждения), участие в подготовке мониторингов и отчетов.	Максимальный балл - 10		
7. Дополнительные виды работ.	Помощь другим подразделениям учреждения, развитие платных услуг, образовательного туризма и т.п.	Максимальный балл - 5		
8. Профессиональные достижения педагога-организатора.	Личное участие педагога-организатора в профессиональных конкурсах, имеющих официальный статус.	Высокая результативность участия в конкурсах (призер, лауреат, дипломант, победитель, гран-при): Районный -10 Городской/региональный -13 Всероссийский/международный -		

		15 (в том числе финалист); <i>Учитывается уровень и результативность участия, (диплом, итоговый протокол)</i> Максимальный балл - 15		
9. Общественное признание высокой эффективности деятельности/ повышение собственной квалификации		<i>Грамоты, благодарности, благодарственные письма, в том числе от общественных организаций за успехи в профессиональной деятельности (за оцениваемый период)/ удостоверения о повышении квалификации (начисляются один раз за учебный год и учитываются в течение двух оцениваемых периодов)</i> Максимальный балл - 10		
10. Исполнительская дисциплина педагога-организатора		<i>Наличие документально зафиксированных нарушений трудового распорядка и должностных обязанностей</i> До минус 100 баллов		

Максимальный балл – 100

Показатели и критерии эффективности деятельности педагога-организатора (Структурное подразделение «Центр Олимпиад»)

Показатели	Критерии (оценка по критериям производится только при наличии документального подтверждения заявленного)	Балл само оценки	Балл комиссии	Примечание
1. Количество и качество проводимых традиционных для Учреждения массовых мероприятий в соответствии с планом работы; соответствие проводимых мероприятий основным направлениям в области образования и воспитания	1 – небольшое количество проводимых мероприятий, требуют корректировки 2 – качество мероприятий достаточно высокое, новые не внедряются 3 – педагог демонстрирует высокое качество мероприятий, они соответствуют основным направлениям деятельности Учреждения, проводятся в соответствии с планом и внедряются новые			
2. Работа, направленная на обеспечение сохранности объекта культурного наследия регионального значения, а также оборудования и мебели ГБНОУ «Академия талантов»	0 – работа не ведется 5 – ведется периодическая работа 10 – ведется систематическая и активная работа по данному направлению			
3. Количество и качество планов проведения и организационно-технологических моделей проведения олимпиад	Минус 10 – планы проведения и организационно-технологические модели проведения олимпиад не разрабатываются 0 – низкое качество планов проведения и организационно-технологических моделей проведения олимпиад 5 – качество планов проведения и организационно-технологических моделей проведения олимпиад требует корректировки 10 – высокое качество планов проведения и организационно-технологических моделей проведения олимпиад			
4. Использование диагностических	Минус 10 – не используются 5 – используются			

материалов, отражающих качество проведенных мероприятий	периодически 10 – разрабатываются и используются постоянно			
5. Использование ИКТ технологий при проведении совещаний, рабочих встреч, консультаций	Минус 10 – не используются 3 – используются периодически 10 – внедряются и используются постоянно			
6. Сдача в срок отчетной документации	Минус 15 – многократные нарушения сроков сдачи отчетной документации Минус 10 – однократное нарушение сроков сдачи отчетной документации 5 – однократное несущественное нарушение сроков сдачи отчетной документации 10 – регулярная сдача в срок всей отчетной документации			
7. Подготовка площадок проведения олимпиад	-15 – площадки не подготовлены к проведению олимпиады 0 – площадки частично подготовлены к проведению олимпиады 10 – площадки подготовлены к проведению олимпиады в полном объеме			
8. Представление собственного педагогического опыта (открытые мероприятия, мастер-классы, выступления, выставки, публикации и т.д.)	1 – на уровне Учреждения 3 – на городском уровне 5 – на всероссийском уровне			Баллы не суммируются; при наличии достижений более чем по одному критерию в данной категории, работник выбирает один пункт, дающий ему максимальный балл
9. Педагог – победитель, призёр, участник профессиональных конкурсов и соревнований	2 – победитель или призёр районного уровня 3 – победитель или призёр городского уровня 4 – победитель или призёр всероссийского уровня 5 – победитель или призёр международного уровня			Баллы не суммируются; при наличии достижений более чем по одному критерию в данной категории, работник выбирает один

				пункт, дающий ему максимальный балл
10. Система обновления информации о проводимых мероприятиях в Интернет-пространстве (сайте, странице, блоге Учреждения, собственном сайте, социальных сетях и т.п.)	0 – информация не пополняется 5 – информация обновляется периодически 7 – информация анализируется педагогом и обновляется систематически			
11. Работа с волонтерами и оргкомитетами олимпиад при подготовке и проведении олимпиад (социальные связи)	0 – не использует социальные связи 5 – взаимодействие носит периодический характер 10 – педагог активно и постоянно осуществляет социальные связи, что повышает качество проводимых мероприятий			
12. Повышение собственной квалификации	5 – за пройденные курсы повышения квалификации в количестве менее 72 часов в течение оцениваемого периода 10 – за пройденные курсы повышения квалификации в количестве 72 часов и более в течение оцениваемого периода			Баллы за повышение квалификации начисляются один раз за учебный год и учитываются в течение двух оцениваемых периодов
13. Исполнительская дисциплина работника Учреждения	Минус 15 – систематические опоздания на работу без уважительных причин Минус 10 – 1-2 опоздания на работу без уважительных причин в течение оцениваемого периода			

Максимальный балл – 100

Показатели и критерии эффективности деятельности педагога-психолога

Показатели	Критерии (оценка по критериям производится только при наличии документального подтверждения заявленного)	Балл само оценки	Балл комиссии	Примечание
1. Отсутствие нарушений за оцениваемый период	Минус 15 – постоянное наличие нарушений Минус 10 – наличие одного нарушения 0 – наличие одного незначительного нарушения 5 – отсутствие нарушений за оцениваемый период			
2. Работа, направленная на обеспечение сохранности объекта культурного наследия регионального значения, а также оборудования и мебели ГБНОУ «Академия талантов»	0 – работа не ведется 3 – ведется периодическая работа 5 – ведется систематическая и активная работа по данному направлению			
3. Разработка и использование авторских диагностических материалов	0 – не разрабатываются 5 – систематически разрабатываются 10 – систематическое, качественное, продуктивное использование разработанных авторских диагностических материалов			
4. Использование ИКТ в трудовой деятельности	Минус 10 – отсутствие использования ИКТ в трудовой деятельности 0 – ведение электронного документооборота 3 – ведение электронного банка данных 5 – постоянное использования ИКТ в трудовой деятельности			
5. Выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок отчетной документации	Минус 15 – постоянное невыполнение в установленный срок заданий и поручений, многократные нарушения сроков сдачи отчетной документации Минус 10 – однократное невыполнение в установленный срок заданий и поручений, однократное нарушение сроков сдачи отчетной документации 3 – выполнение в установленный срок,			

	однократное несущественное нарушение сроков сдачи отчетной документации 5 – постоянное выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок всей отчетной документации			
6. Представление собственного педагогического опыта (открытые мероприятия, мастер-классы, выступления, выставки, публикации и т.д.)	1 – на уровне Учреждения 3 – на межрайонном уровне 5 – на городском уровне 7 – на всероссийском уровне 10 – на международном уровне			Баллы не суммируются; при наличии достижений более чем по одному критерию в данной категории, работник выбирает один пункт, дающий ему максимальный балл
7. Педагог – победитель, призёр, участник профессиональных конкурсов и соревнований	3 – победитель или призёр на уровне Учреждения 5 – победитель или призёр городского уровня 7 – победитель или призёр всероссийского уровня 10 – победитель или призёр международного уровня			Баллы не суммируются; при наличии достижений более чем по одному критерию в данной категории, работник выбирает один пункт, дающий ему максимальный балл
8. Работа с детскими коллективами	0 – работа не ведется 3 – периодическая работа 5 – систематическая и эффективная работа			
9. Степень активности в профессиональной деятельности, степень вовлеченности в систему функционирования и развития учреждения (в т.ч. активное участие в образовательных процессах Регионального центра выявления и	1 – профессиональная деятельность осуществляется качественно и своевременно 3 – профессиональная деятельность осуществляется качественно, своевременно с проявлением инициативы и творческого подхода 5 – увеличение объема работы в связи с проверками, распоряжениями вышестоящих органов, приемом делегаций и проч. при условии качественного и своевременного выполнения основной работы			

поддержки одаренных детей)				
10. Разработка и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся	0-5 – разработаны индивидуальные образовательные маршруты обучающихся 6-15 – осуществлено сопровождение обучающихся по индивидуальному образовательному маршруту (предоставляется отчет) 16-25 – высокая эффективность сопровождения обучающихся по индивидуальному образовательному маршруту (предоставляется анализ и документы, подтверждающие результативность)			Учитывается оценка курирующего заместителя директора
11. Исполнительская дисциплина работника Учреждения	Минус 15 – систематические опоздания на работу без уважительных причин Минус 10 – 1-2 опоздания на работу без уважительных причин в течение оцениваемого периода			
12. Повышение собственной квалификации	5 – за пройденные курсы повышения квалификации в количестве менее 72 часов в течение оцениваемого периода 10 – за пройденные курсы повышения квалификации в количестве 72 часов и более в течение оцениваемого периода			Баллы за повышение квалификации начисляются один раз за учебный год и учитываются в течение двух оцениваемых периодов
13. Личное участие в деятельности Учреждения, напрямую не связанное с профессиональной деятельностью	0 – отсутствие участия 1 – единичное участие 3 – систематическое участие 5 – постоянное активное участие в деятельности Учреждения			

Максимальный балл – 100

**Показатели и критерии эффективности деятельности
тьютора**

Показатели	Критерии (оценка по критериям производится только при наличии документального подтверждения заявленного)	Балл само оценки	Балл комиссии	Примечание
1. Отсутствие нарушений за оцениваемый период	Минус 15 – постоянное наличие нарушений Минус 10 – наличие одного нарушения 0 – наличие одного незначительного нарушения 10 – отсутствие нарушений за оцениваемый период			
2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, руководства	Минус 15 – наличие обоснованных жалоб Минус 10 – наличие одной обоснованной жалобы 0 – наличие одной незначительной обоснованной жалобы 10 – отсутствие обоснованных жалоб за оцениваемый период			
3. Участие в совещаниях и семинарах различного уровня, представление опыта работы педагогическому сообществу	Минус 10 – уклонение от участия без уважительных причин 0 – не систематическое участие 5 – систематическое участие 10 – систематическое, качественное, продуктивное участие в совещаниях и семинарах различных уровней, представление опыта работы педагогическому сообществу			
4. Сопровождение детских исследовательских проектов регионального (в т.ч. внутри ОУ), федерального и международного уровней	0 – отсутствие проектной работы с учащимися 5 – сопровождение проектной работы учащихся внутри ГБНОУ «Академия талантов» (в рамках работы системы дополнительного образования) 10 – сопровождение проектной работы учащихся, подтвержденное грамотами, дипломами,			

	благодарностями, на региональном, федеральном и международном уровнях			
5. Выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок отчетной документации	<p>Минус 15 – постоянное невыполнение в установленный срок заданий и поручений, многократные нарушения сроков сдачи отчетной документации</p> <p>Минус 10 – однократное невыполнение в установленный срок заданий и поручений, однократное нарушение сроков сдачи отчетной документации</p> <p>3 – выполнение в установленный срок, однократное несущественное нарушение сроков сдачи отчетной документации</p> <p>5 – постоянное выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок всей отчетной документации</p>			
6. Степень активности в профессиональной деятельности, степень вовлеченности в систему функционирования и развития учреждения (в т.ч. активное участие в образовательных процессах Регионального центра выявления и поддержки одаренных детей)	<p>3 – профессиональная деятельность осуществляется качественно и своевременно</p> <p>5 – профессиональная деятельность осуществляется качественно, своевременно с проявлением инициативы и творческого подхода</p> <p>10 – увеличение объема работы в связи с проверками, распоряжениями вышестоящих органов, приемом делегаций и проч. при условии качественного и своевременного выполнения основной работы</p>			
7. Личное участие в деятельности Учреждения, напрямую не связанное с профессиональной деятельностью	<p>0 – отсутствие участия</p> <p>3 – единичное участие</p> <p>5 – систематическое участие</p> <p>10 – постоянное активное участие в деятельности Учреждения</p>			
8. Повышение собственной квалификации	5 – за пройденные курсы повышения квалификации в количестве менее 72 часов в			Баллы за повышение квалификации

	течение оцениваемого периода 10 – за пройденные курсы повышения квалификации в количестве 72 часов и более в течение оцениваемого периода			начисляются один раз за учебный год и учитываются в течение двух оцениваемых периодов
9. Разработка и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся	0-5 – разработаны индивидуальные образовательные маршруты обучающихся 6-15 – осуществлено сопровождение обучающихся по индивидуальному образовательному маршруту (предоставляется отчет) 16-25 – высокая эффективность сопровождения обучающихся по индивидуальному образовательному маршруту (предоставляется анализ и документы, подтверждающие результативность)			Учитывается оценка курирующего заместителя директора
10. Исполнительская дисциплина работника Учреждения	Минус 15 – систематические опоздания на работу без уважительных причин Минус 10 – 1-2 опоздания на работу без уважительных причин в течение оцениваемого периода			

Максимальный балл – 100

**Показатели и критерии эффективности деятельности
Секретаря руководителя, кассира, коменданта, делопроизводителя**

Показатели	Критерии (оценка по критериям производится только при наличии документального подтверждения заявленного)	Балл само оценки	Балл комиссии	Примечание
1. Отсутствие нарушений за оцениваемый период	Минус 15 – постоянное наличие нарушений Минус 10 – наличие одного нарушения 0 – наличие одного незначительного нарушения 5 – отсутствие нарушений за оцениваемый период			
2. Рациональное использование финансовых средств при выполнении ГЗ на оказание государственных услуг (работ) и финансовых средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности	0 – работа не ведется 5 – ведется периодическая работа 10 – ведется систематическая и активная работа по данному направлению			
3. Предложения по рациональному использованию ресурсов и имущества Учреждения	0 – рационализаторские предложения отсутствуют 5 – работник выдвигает предложения по рациональному использованию ресурсов и имущества Учреждения 10 – работник выдвигает предложения по рациональному использованию ресурсов и имущества Учреждения и успешно внедряет их			
4. Использование ИКТ в трудовой деятельности	Минус 10 – отсутствие использования ИКТ в трудовой деятельности 0 – ведение электронного документооборота 5 – ведение электронного банка данных			

	10 – постоянное использования ИКТ в трудовой деятельности			
5. Выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок отчетной документации	<p>Минус 15 – постоянное невыполнение в установленный срок заданий и поручений, многократные нарушения сроков сдачи отчетной документации</p> <p>Минус 10 – однократное невыполнение в установленный срок заданий и поручений, однократное нарушение сроков сдачи отчетной документации</p> <p>3 – выполнение в установленный срок, однократное несущественное нарушение сроков сдачи отчетной документации</p> <p>5 – постоянное выполнение в установленный срок заданий и поручений, сдача в срок всей отчетной документации</p>			
6. Работа, направленная на обеспечение сохранности объекта культурного наследия регионального значения, а также оборудования и мебели ГБНОУ «Академия талантов»	<p>0 – работа не ведется</p> <p>5 – ведется периодическая работа</p> <p>10 – ведется систематическая и активная работа по данному направлению</p>			
7. Участие в совещаниях и семинарах различного уровня	<p>Минус 10 – уклонение от участия без уважительных причин</p> <p>0 – не систематическое участие</p> <p>5 – систематическое участие</p> <p>10 – систематическое, качественное, продуктивное участие в совещаниях и семинарах различного уровня</p>			
8. Личное участие в деятельности Учреждения,	<p>0 – отсутствие участия</p> <p>3 – единичное участие</p> <p>4 – систематическое участие</p>			

напрямую не связанное с профессиональной деятельностью	5 – постоянное активное участие в деятельности Учреждения			
9. Повышение собственной квалификации	5 – за пройденные курсы повышения квалификации в количестве менее 72 часов в течение оцениваемого периода 10 – за пройденные курсы повышения квалификации в количестве 72 часов и более в течение оцениваемого периода			Баллы за повышение квалификации начисляются один раз за учебный год и учитываются в течение двух оцениваемых периодов
10. Исполнительская дисциплина работника Учреждения	Минус 15 – систематические опоздания на работу без уважительных причин Минус 10 – 1-2 опоздания на работу без уважительных причин в течение оцениваемого периода			

Максимальный балл – 75

Показатели и критерии эффективности деятельности
Буфетчика, водитель транспортно-уборочной машины, гардеробщика, горничной,
грузчика, кастелянши, кухонного рабочего, мойщика посуды, официанта, повара,
помощника повара, рабочего зеленого хозяйства, рабочего КОРЗ, тракториста,
уборщика служебных и производственных помещений, уборщика территории,
слесаря по ремонту автомобилей, слесаря-сантехника, электромонтажника,
электромонтёра

Показатели	Критерии	Балл само оценки	Балл комиссии	Примечание
1. Отсутствие нарушений в рабочей деятельности за оцениваемый период	Минус 10 – постоянное наличие нарушений Минус 5 – наличие одного нарушения 0 – наличие одного незначительного нарушения 5 – отсутствие нарушений за оцениваемый период			
2. Выполнение в установленный срок разовых поручений и заданий руководства	Минус 10 – постоянное невыполнение в установленный срок заданий и поручений Минус 5 – однократное невыполнение в установленный срок заданий и поручений 5 – постоянное выполнение в установленный срок заданий и поручений			
3. Сохранность вверенного имущества, бережное отношение к имуществу и ресурсам Учреждения, в том числе обеспечение сохранности объекта культурного наследия регионального значения, а также оборудования и мебели ГБНОУ «Академия талантов»	Минус 10 – отсутствие сохранности и бережного отношения к имуществу и ресурсам Учреждения 3 – ведется периодическая работа, направленная на сохранность имущества, бережное отношение к имуществу и ресурсам Учреждения 5 – ведется систематическая работа, направленная на сохранность имущества, постоянное бережное отношение к имуществу и ресурсам Учреждения			
4. Степень активности в рабочей	1 – рабочая деятельность осуществляется качественно и своевременно			

деятельности	<p>3 – рабочая деятельность осуществляется качественно, своевременно с проявлением инициативы и творческого подхода</p> <p>5 – увеличение объема работы в связи с проверками, распоряжениями вышестоящих органов, приемом делегаций и проч. при условии качественного и своевременного выполнения основной работы</p>			
<p>5. Выполнение должностных обязанностей с соблюдением моральных и этических норм: аккуратность и чистота спецодежды, вежливое и корректное поведение по отношению к сотрудникам, обучающимся, их родителям и другим посетителям Учреждения.</p>	<p>Минус 10 – отсутствует</p> <p>0 – единичное</p> <p>5 – систематическое</p>			
<p>6. Исполнительская дисциплина работника Учреждения</p>	<p>Минус 15 – систематические опоздания на работу без уважительных причин</p> <p>Минус 10 – 1-2 опоздания на работу без уважительных причин в течение оцениваемого периода</p>			

Максимальный балл – 25