

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель  
Совета МБОУДО «ЦДТ» Центрального района  
Центрального района

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБОУДО «ЦДТ»

\_\_\_\_\_  
Протокол № 3 от 31.03.2023 г. приказ  
заседания совета

\_\_\_\_\_  
И.А. Бессчётнова  
№157/1 от 31.03.2023 г.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзной  
организации  
\_\_\_\_\_  
Пономарева О.П.  
Протокол № 31-1 от 31.03.2023 г.  
заседания профсоюзного комитета

## ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования «Центр детского творчества»  
Центрального района города Кемерово

(полное название учреждения)

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» Центрального района города Кемерово (далее – учреждение), в повышении качества образовательной деятельности, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, закрепления кадров.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на выплаты установленные настоящим Положением, составляет **31,1%** от фонда оплаты труда и распределяется по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы – **83,8%** от стимулирующего фонда, где **73,8%** от данной суммы доля педагогических **работников 26,2%** - доля выплат для административно-управленческого персонала, учебно-

вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала (далее прочий персонал).

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – **13,2%**;

-иные поощрительные и разовые выплаты (**3%** от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии фонда оплаты труда).

Конкретные виды и доли для каждого вида выплат учреждение утверждает настоящим положением и приказом по согласованию профсоюзным комитетом и Советом учреждения.

1.3. Расчет начисления премиальных выплат по итогам работы для педагогических работников и прочего персонала производится отдельно и заполняются два протокола.

1.4. Сроки рассмотрения и установления стимулирующих выплат по видам могут отличаться между собой.

1.5. Учреждение, по согласованию с Советом (в котором присутствуют представитель профсоюзного комитета), устанавливает показатели стимулирования по видам стимулирующих выплат, которые, оцениваются количеством баллов в абсолютном денежном выражении.

1.6. Установление премий работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации, представителя совета, директора учреждения.

***1.7. Работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнения Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов, зафиксированных в приказах по учреждению, премии за месяц, в котором получено взыскание, не начисляются.***

## **2. Условия и порядок установления премий по итогам работы**

2.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей.

2.2. Установление премиальных выплат (далее премии) по итогам работы осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя Совета Центра.

**2.3.** Премия по итогам работы устанавливается работникам на основании результатов их деятельности за полугодие, квартал (для новых работников при разрешении директора).

Размеры премии по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

**2.4.** Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается

учреждением самостоятельно, с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, Совета, который является неотъемлемой частью положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (*Приложение № 1*).

2.5. *Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.*

Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы его измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования определяется в перечне показателей стимулирования работников учреждения.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает представление в премиальную комиссию в установленные сроки оценочных листов на работников учреждения и аналитическую информацию о:

- набранных суммах оценок за показатели стимулирования по каждому работнику;

- итоговом количестве набранных оценок всеми работниками учреждения;

- плановом размере стимулирующего фонда, предназначенного на установление премии по итогам работы и фактически начисленных суммах, исчисленных нарастающим итогом с начала года;

- «стоимости» единицы оценки (плановый размер части стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, деленный на итоговую сумму набранных оценок всеми работниками учреждения).

2.7. Комиссия по премированию рассматривает размеры премии по каждому работнику.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

*Решение об установлении размера премии работникам по итогам работы комиссия принимает открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.*

Решение комиссии оформляется протоколами, на основании которых руководитель издает проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с Советом. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

2.8. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премия за месяц, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

2.9. *В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение полугодия может производиться перерасчет стоимости единицы оценки премии по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат.*

2.10. В каждом отчетном периоде текущего учебного года руководитель учреждения издает приказ о создании **премиальной комиссии**, где утверждает состав комиссии. Оценочный лист показателей деятельности работника содержит информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования, установленных настоящим положением;
- сумме баллов по первой оценке;
- группе качества работника;
- сумме баллов по повторной оценке, с учетом группы качества.

Оценочный лист должен быть подписан работником, «курирующим» направленность, в которой работает работник учреждения, директором учреждения, с указанием даты заполнения.

Аналитическая информация по учреждению в целом должна содержать данные:

- общая сумма баллов (после повторной оценки) педагогических работников учреждения и общая сумма баллов прочего персонала;
- размер стимулирующего фонда, причитающегося к распределению на рассматриваемый период для педагогических работников отдельно и отдельно для прочего персонала (*с приложением расчетов*);
- «стоимость» единицы балла для педагогических работников учреждения и «стоимость» единицы балла для прочего персонала (*с приложением расчета*).
- размер премии, причитающейся каждому работнику учреждения.

2.11. Сумма премии работникам учреждения определяется из размера стимулирующего фонда, имеющегося у учреждения на момент установления премии и может в себя включать средства неиспользованной экономии.

2.12. Каждому показателю стимулирования работников учреждения установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов. Общая сумма баллов по показателям стимулирования определенной категории работников учреждения составляет максимальное количество баллов. Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- педагоги дополнительного образования, педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс – 100 баллов;

- учебно-вспомогательный персонал – 50 баллов;
- административно-управленческий персонал – 40 баллов;
- младший обслуживающий персонал – 30 баллов.

2.13. Сумма премии работникам учреждения определяется из размера стимулирующего фонда, имеющегося у учреждения на момент установления премиальной надбавки (плановый размер стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года) с учетом неиспользованной.

Стоимость единицы балла для педагогических работников образовательного учреждения определяется: **73,6%** от доли **(31,1%)** стимулирующего фонда, приходящегося на премию по итогам работы с учетом доли неиспользованной экономии и фактическими начисленными суммами из фонда стимулирования, деленной на итоговое количество баллов для педагогических работников учреждения. Стоимость единицы балла для прочего персонала образовательного учреждения определяется из **26,4%** от доли **(31,1%)** стимулирующего фонда, приходящегося на премию по итогам работы с учетом доли неиспользованной экономии и фактическими начисленными суммами из фонда стимулирования, деленной на итоговое количество баллов, набранных прочим персоналом. Расчетный размер премии по каждому работнику учреждения определяется с учетом категории работника, набранного количества баллов и «стоимости» единицы балла, подсчитанной для каждой группы работников учреждения.

**2.14. В случае если работник учреждения имеет внутренне совмещение по 1 или более должностям, он может получать премиальную надбавку по основной должности.**

2.15. Каждому показателю стимулирования работников учреждения установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов.

Общая сумма баллов по показателям стимулирования определенной категории работников учреждения составляет максимальное количество баллов и устанавливается отдельно для педагогических работников и прочего персонала отдельно.

2.16. Порядок заполнения оценочных листов.

2.16.1. Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

2.16.2. Оценивание индикаторов стимулирующих показателей производится в первую очередь – самим работником, затем курирующий данное направление деятельности член административно-управленческого персонала (заведующая отделом, секции), после этого руководителем учреждения:

- педагогический персонал, осуществляющий учебный процесс – заведующая отделом, секции – директор;
- педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс – зав отделом – директор;

– учебно-вспомогательный персонал младший обслуживающий персонал – заместитель директора по АХР – директор.

2.17. Премияльная комиссия рассматривает результаты оценок и расчетный размер премий персонально по каждому работнику учреждения.

Все результаты рассмотрения заносятся в протоколы заседания комиссии.

Заверенные копии протоколов передаются руководителю учреждения.

2.18. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Решение об установлении размера премии работникам по итогам работы комиссия принимает открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель издает проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с Советом. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

**2.19. Основанием для лишения премии за месяц, в котором работнику объявлено взыскание, является - привлечение работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей.**

2.20. **Вновь принятым работникам премияльная надбавка устанавливается в размере 2000 руб.** и выплачивается ежемесячно до наступления следующего срока установления надбавки в соответствии с условиями настоящего Положения.

2.21. Временная нетрудоспособность работника по состоянию здоровья не является основанием для лишения работника права на установление ему премияльной надбавки за отработанный период времени.

2.22. **Работникам, работающим на условиях внешнего совместительства, премияльная надбавка (баллы) не устанавливается.**

### **3. Выплата за интенсивность труда**

**3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы труда устанавливаются приказом руководителя по согласованию с выборным**

**профсоюзным органом и Советом учреждения по должностям работников учреждений в виде премий за:**

- качественное выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- качественное обновление содержания образования в учреждении;
- реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- реализацию образовательной деятельности (мероприятий, занятий) с детьми инвалидами и детьми с ОВЗ;
- реализацию ИКТ, сопровождение электронной школы 2.0, социальных сетей учреждения.

3.2. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется учреждением исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей.

Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, реализацию отдельных видов деятельности, выполнение особо важных и срочных работ, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

3.3. Показатели стимулирования (индикаторы их измерения, значение индикатора) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.5. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, реализацию ИКТ, сопровождение электронной школы 2.0 и социальных сетей учреждения, мероприятий, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

<i>Наименование работ</i>	<i>Размер доплат (руб.)</i>

За увеличенный объем работ, связанный с техническим обслуживанием автотранспорта	4000
За увеличенный объем работ, связанный с ведением веб-страницы на сайте учреждения, подготовкой информации на сайт учреждения	500
За увеличенный объем работ, связанный с корректировкой информации на сайт учреждения	500
За увеличенный объем работ, связанный с подготовкой информации на сайт учреждения	500
За увеличенный объем работ, связанный с проведением мероприятий в рамках открытой площадки для слушателей КРИПК и ПРО, МБОУ ДПО «НМЦ», студентов педагогического колледжа, педагогов города, работников учреждения при отсутствии серьезных замечаний	2000
За увеличенный объем работ, связанный с выполнением функций и полномочий контрактного управляющего	3000
За увеличенный объем работ, связанный с участием в работе инвентаризационной комиссии	3000
За увеличенный объем работ, связанный с работой в рамках реализации инновационных проектов, программ, мониторинга педагогической деятельности	2000
За увеличенный объем работ, связанный с внеплановым проведением мероприятий для населения района и города	1000
За увеличенный объем работ, связанный с руководством Образцовым детским коллективом	1000
За увеличенный объем работ, связанный с руководством Народным коллективом	1000
За увеличенный объем работ, связанный с оформлением и сопровождением сайта и социальных сетей учреждения	5000
За увеличенный объем работ, связанный с оформлением документации по обслуживанию автотранспорта (оформление платежных документов в МБОУ ЦБ)	1000
За увеличенный объем работ, связанный с выполнением функций уполномоченного по социальному и добровольному страхованию (за подготовку и предоставление персонализированных данных), с Социальным фондом России, с заполнением показателей КРМО, ИКТ – проект СППО, школы 2.0., СБИС, ЕФС – 1, bas.gov.ru (ПФДО, муниципальное задание, статистическая отчетность 1 – ДОД)	5500
За увеличенный объем работ, связанный с подготовкой и предоставлением персонализированных данных, работу с пенсионным фондом	2000
За увеличенный объем работ, связанный с заполнением показателей КРМО, ИКТ – проект СППО, АИС, мастер-отчет (ответственный оператор, СБИС: СЗВ-М, СЗВ-ТД, «Пособия и больничные» и др., Центр занятости, эл.шк.2.0.	2500
За увеличенный объем работ, связанный с доставкой почты, документов в организации, с которыми работает учреждение, доставка в учреждение материалов, оплаченных по счетам – фактурам.	2500
За увеличенный объем работ, связанный с обслуживанием концертных программ (написание фонограмм музыкального сопровождения концертных номеров; наблюдение за работой звукового сопровождения во время, выступлений на концертах, хореографическая разводка выступающих и т.п.).	500
За увеличенный объем работ, связанный с уборкой близлежащей территории к учреждению (уборка мусора, сброс с козырька крыши снега, уборка и рыхление снега, посыпка щебенки и т.п. перед выходом из учреждения)	14000
За увеличенный объем работ, связанный с уборкой близлежащей территории к учреждению (уборка мусора, сброс с козырька крыши снега, уборка и рыхление снега, посыпка щебенки и т.п. перед выходом из учреждения), с обеззараживанием воздуха в помещениях учреждения при помощи бактерицидной лампы во время дежурства.	14000-16500
За увеличенный объем работ, связанный с обеззараживанием воздуха в помещениях ЦДТ ЦР при помощи бактерицидных ламп	4000
За увеличенный объем работ, связанный с оформлением документации профсоюзной организации учреждения	2000



За увеличенный объем работы, связанный с выполнением функций секретаря учреждения	2000
---	------

3.6. Специальная выплата педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) в **размере 8046** (с учетом районного коэффициента) выплачивается по основному месту работы.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

3.7. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы, при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации и Совета.

## 5. Иные поощрительные и разовые выплаты

5.1. Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление иных поощрительных выплат в учреждении должна составлять не **более 3%**, а так же из средств экономии по фонду оплаты труда при ее наличии.

5.2. Прочие стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику, материальной помощи работникам учреждения.

5.3. Материальная помощь в учреждении выплачивается в связи со свадьбой (собственной или близкого родственника) в размере **3000** рублей, смертью близких родственников (кровных) по степени – в размере **3000** рублей, на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – в размере **3000** рублей, в связи с кражами, пожаром, наводнением и т.п. – **2000** рублей.

5.4. Материальная помощь в учреждении выплачивается из средств экономии на основании письменного заявления работника учреждения.

**5.5. Разовые премии учреждения устанавливаются работнику, учитывая его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения по следующим направлениям:**

позиционирование положительного имиджа учреждения, развитие проектно-грантовой деятельности, развитие инновационной деятельности учреждения, совершенствование материально-технической базы учреждения, совершенствование образовательной деятельности учреждения, общественно-полезная деятельность в учреждении, развитие социального партнерства и сетевого взаимодействия с другими учреждениями.

Разовые премии учреждения устанавливаются работнику и максимальными размерами не ограничиваются. Поощрительные выплаты производятся на основании решения премиальной комиссии. В каждом отчетном периоде текущего учебного года директор учреждения издает приказ о создании премиальной комиссии по разовым премиям, где утверждает состав комиссии.

**5.6. Разовые премии к знаменательным датам в размере - 500 руб., профессиональным праздникам – в размере 500 руб., юбилейным датам работника – 3000 руб., юбилейным датам учреждения – в размере 1000 руб. устанавливаются работнику, учитывая его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения. Поощрительные выплаты к знаменательным датам производятся на основании решения премиальной комиссии.**

5.7. Выплата материальной помощи и премий оформляются приказом руководителя учреждения.

**Приложение № 1**  
к Положению о распределении стимулирующего фонда

**Критерии оценки деятельности по должности «педагог дополнительного образования»**

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Максимальное число баллов по критерию	Оценка ПДО	Оценка заведующего	Оценка директора	Источник данных	Период
<b>1. Качество и доступность образования</b>										
1.1	<i>Результативность учащихся в мероприятиях различного уровня</i>	Достижения учащихся в конкурсных мероприятиях муниципального, областного и межрегионального, федерального и международного уровней	Суммирование баллов по предоставленным грамотам конкурсных мероприятий (за каждого учащегося при индивидуальном участии, за коллектив при коллективном участии)	<b>Муниципальный уровень:</b> <u>Очные:</u> 1 место – 10баллов, 2 место – 5 баллов, 3 место – 5 баллов. <b>Областной, межрегиональный уровни:</b> <u>Очные:</u> 1 место –15 баллов, 2 место – 10 баллов, 3 место – 5 баллов. <b>Федеральный, международный уровни:</b> <u>Очные:</u> 1 место –15 баллов, 2 место -10 баллов, 3 место –5 баллов. <b>Заочные</b> -он-лайн для хореографии и вокала, волонтеров, РДШ, студии	Не более <b>25 балл.</b>				Дипломы, грамоты, сертификаты, приказы конкурсных мероприятий (рекомендованные Мин.обр.и науки РФ, департаментом образования и науки Кем.обл., управлением образования администрации г. Кемерово), заявки и приказы на мероприятия, мониторинг результативности ЦДТ Центрального района	За отчетный период

				мультипликации, пресс-центра: 10 баллов.						
1.2	<i>Обеспечение мотивации учащихся с ОВЗ, детей инвалидов к занятиям в творческом объединении</i>	Наличие контингента учащихся с ОВЗ, детей инвалидов	Факт наличия контингента учащихся с ОВЗ, детей инвалидов – факт наличия групп учащихся в учебном плане	<b>Факт зачисления</b> учащихся с ОВЗ, детей инвалидов в <b>составе от 10 чел.</b> – 10 баллов	<b>10 баллов</b>				<u>Наличие групп учащихся с ОВЗ, детей инвалидов в учебном плане</u>	За отчетный период
1.3	<i>Качество участия учреждения в районных, городских, областных мероприятиях</i>	Участие педагога в значимых мероприятиях, организованных ТОО, ТУЦР, управлением образования администрации г. Кемерово и другими структурами	Количество значимых мероприятий района, формирующих имидж ЦДТ ЦР. Мероприятия для города, области, в которых принял участие педагог	<b>Наличие замечаний о качестве участия педагога</b> – 0 баллов. <b>Районный уровень:</b> –5балл. (1 мероприятие – 1 балл); <b>Городской и областной уровни</b> –7 баллов (1 мероприятие – 1 балл).	Не более <b>7 баллов</b>				Распоряжение и приказ директора, протокол поручений директора о направлении педагога на мероприятие	За отчетный период
<b>2. Модернизация дополнительного образования</b>										

2.1	<p><i>Разработка и использование информационно-методического обеспечения образовательной деятельности</i></p> <p>2.1.1. Наличие электронных продуктов</p>	<p>-сопровождение собственного педагогического блога, - мультимедийная продукция в образовательной деятельности, - размещение информации об образовательной деятельности педагога на сайте ЦДТ, в соц.сетях ЦДТ</p>	<p>Суммирование баллов по предоставленным материалам</p>	<p>-Информация об образовательной деятельности педагога в соц.сетях ЦДТ, на сайте ЦДТ * 6 месяцев – 2 балл; - Собственный блогрегулярно 1 раз в неделю –2 балла.</p>	<p>Не более <b>2 балл.</b></p>			<p>Протоколы заседаний методического совета, справка о результатах контроля заведующего отделом/заместителя директора по УВР, справка по информационному обеспечению сайта учреждения, наличие ссылок на собственный блог</p>	<p>За отчетный период</p>
	<p>2.1.2. Осуществление электронного обучения</p>	<p>Использование дистанционных технологий</p>	<p>Суммирование баллов по предоставленным материалам</p>	<p><b>На сайте ЦДО:</b> -Дистанционное занятие –2 балла, - дистанционный мастер-класс или дистанционная мастерская – 2 балла. <b>На сайте ЦДТ:</b> -Дистанционное занятие -2 балла, дистанционный мастер-класс или дистанционная мастерская – 1 балл. - <b>Полные пакет методического сопровождения</b> для дистанционного занятия или мастер-класса – 2 балла</p>	<p>Не более <b>2 баллов</b></p>			<p>Дистанционные занятия, мастер-классы, мастерские, мероприятия на сайте ЦДО и сайте ЦДТ</p>	<p>За отчетный период</p>

2.2	<i>Обеспечение взаимодействия с социальными партнерами, родителями</i>	Количество проведенных мероприятий с участием творческого объединения педагога для родителей и социальных партнеров	Факт проведенных мероприятий с учащимися, родителями, социальными партнерами	1 мероприятие * 6 месяцев - 1 балл	<b>1 балл</b>				Статья о мероприятии на сайте учреждения, приказы директора ЦДТ, благодарственные письма, фото-отчет мероприятий (2-3 фото с анализом мероприятия) по плану воспитательной работы педагога, отчет о социальном партнерстве, заверенный директором	За отчетный период
-----	--	---	--	------------------------------------	---------------	--	--	--	---	--------------------

2.3	<p><i>Уровень компетентности педагога</i> 2.3.1. Победители, призеры, участники конкурсов педагогического мастерства</p>	<p>Наличие победителей и призеров, участников городских, областных и межрегиональных конкурсов педагогического мастерства (МБОУ ДПО «НМЦ», КРИПКиПРО, департамента образования и науки, Министерства просвещения)</p>	<p>Суммирование баллов по предоставленным дипломам, грамотам, сертификатам, приказам конкурсных мероприятиях муниципального, областного, межрегионального, федерального уровней.</p>	<p><b>Муниципальный уровень, областной, межрегиональный уровни:</b> <b>Очные:</b> 1 место – 10 баллов, 2 место – 8 баллов, 3 место – 6 балла; <u>Участие</u>–5 баллов. <b>Федеральный уровень:</b> <b>Очные:</b> 1 ,2,3 место – 8 баллов; участие –5 баллов; <b>Заочные конкурсы НМЦ и управления образования г.Кемерово, КРИПКиПРО, Министерства просвещения):</b> 5 баллов.</p>	Не более <b>10</b> балл.				<p>Дипломы и сертификаты конкурсных мероприятий, приказы об участии</p>	За отчетный период
	<p>2.3.2. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на городском, областном, Всероссийском уровнях</p>	<p>Участие вочных научно – практических конференциях, проведение авторских мастер – классов, семинаров, веб-семинаров, публикации в изданиях и на сайтах МБОУ ДПО «НМЦ», КРИПКиПРО, Министерства просвещения</p>	<p>Суммирование баллов по предоставленным материалам (публикациям, участиям в конференциях, проведение авторских мастер-классов, семинаров)</p>	<p><b>Уровень очной презентации опыта:</b> Муниципальный, областной, региональный, межрегиональный– федеральный, международный–до 3 -х баллов(одно участие – 1 балл) <b>Публикации</b> -2 балла. (1 публикация</p>	Не более <b>5</b> балл.				<p>Программа мероприятий, печатные издания, приказы, сертификаты и дипломы за презентацию педагогического опыта</p>	За отчетный период

				- 1 балл).						
	2.3.3. Квалификационные испытания в форме сертификации	Сертификация	Факт прохождения квалификационных испытаний	Наличие сертификата – 15 баллов	<b>15 баллов</b>				Сертификат	1 раз в 2 года
2.4	<i>Участие в проектной деятельности</i>	Степень участия педагога в проектной деятельности – в создании и реализации проектов городского, областного, федерального уровней	Суммирование баллов по факту участия в проекте	-Руководство проектом ОУ, разработка идеи и составление паспорта проекта с презентацией на городском, областном и Всероссийском уровне – <b>5 баллов</b> ; -Реализация проекта ОУ с презентацией на городском, областном и Всероссийском уровне – <b>5 баллов</b> ; -Участие в проекте ОУ с выполнением функционала по приказу директора и паспорту проекта – <b>5 баллов</b> . <u>Участие в реализации городского, областного проекта по приказу-5 балл.</u> <b>- Грант на развитие учреждения - 15 баллов.</b>	Не более <b>15 баллов</b>				Грант, диплом победителя проекта, презентация проекта на городском, областном, федеральном уровне с реализацией проекта, приказ директора об участии в реализации городского, областного проекта (школьного КВН)	Один раз в отчетный период
2.5	<i>Организация профориентационной работы</i>	Наличие документов, подтверждающих участие в профориентационных мероприятиях посредством: - создания и реализации	Суммирование баллов по факту организации профориентационных мероприятий	<u>Факт участия в профориентационной работе учреждения:</u> -создание и	Не более <b>2 баллов</b>				Приказы по ОУ, Программы профориентационных мероприятий, пригласительные	За отчетный период



		профориентационной программы; -организации и проведения профпробна базе ВУЗов и СУЗов, организаций; трудоустройств на базе ЦДТ Центрального района		реализация профориентационной программы -2 балла; -организация и проведение профпроб и трудоустройств – 2 балла.					письма, заявки, свидетельства, сертификаты, грамоты, дипломы, приказ об участии в работе со студентами, приказы по профориентационным мероприятиям (проф.экскурсиям, проф.пробам и др.)	
2.6.	<i>Организация работы по наставничеству</i>	Реализация форм наставничества: - «учитель-учитель»; - «ученик – ученик»; - «работодатель - студент»	Организация и проведение студенческой практики (наличие открытых занятий для студентов, работа с конспектами по студ.практике, оформленная документация наставников: портфолио, анкет и др.)	Факт участия в работе по наставничеству: - работа со студентами СУЗов и ВУЗов по приказу – 6 баллов; - открытое занятие, мероприятие для студентов - 1 балл.	Не более <b>6 баллов</b>				Приказы, отзывы на сайте, пакет документов по реализации форм наставничества	За отчетный период
			<b>Всего:</b>		<b>100</b>					

## Критерии оценки деятельности по должности «педагог-организатор»

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Максимальное число баллов по критерию	Оценка педагога-организатора	Оценка зам. директора	Оценка директора	Источник данных	Период
<b>1. Обеспечение качества дополнительного образования</b>										
1.1	<i>Качество мероприятий, проводимых учреждением по профилю</i>	Степень участия педагога в мероприятиях и комплект методических материалов: фото-отчеты о проведенных мероприятиях, сценарные разработки мероприятий, информация для сайта учреждения о проведенных мероприятиях	Число мероприятий, в которых педагог-организатор принимал участие в организации и проведении (область/город), полностью самостоятельно организовывал и проводил (район)	<b>Областной, городской уровни -12 баллов, Районный уровень—8 балл.</b>	Не более <b>20 баллов</b>				Копии приказов ЦДТ, итоговая справка отчет о проведении мероприятий за отчетный период, методическая разработка сценария, отзывы, благодарственные письма, информация о проведенном мероприятии на сайте учреждения.	За отчетный период
			Число мероприятий, в которых педагог-организатор принимал участие в роли ведущего	<b>Областной, городской уровни –10балл. Районный уровень—5 балл.</b>						
			Число мероприятий, в которых педагог-организатор принимал участие в роли сценариста	<b>Областной, городской - 10 балл. Районный уровень—5 балл.</b>						
1.2	<i>Качество участия учреждения в районных,</i>	Участие педагога в значимых мероприятиях,	Количество значимых мероприятий	<b>Районный уровень: – 12 балл. (1 мероприятие – 1 балл);</b>	Не более <b>20 баллов</b>				Распоряжение и приказ, протокол поручений	За отчетный период

	<i>городских, областных мероприятий</i>	организованных ТОО, ТУЦР, управлением образования администрации г. Кемерово и другими структурами	района, формирующих имидж ЦДТ. Мероприятия для города, области, в которых принял участие, организовал педагог	<b>Городской и областной уровни</b> – 15 баллов (1 мероприятие – 3 балла). <b>Наличие замечаний</b> о качестве участия педагога – 0 баллов.					директора о направлении педагога на мероприятие и статья на сайте о проведенном мероприятии	
<b>2. Модернизация дополнительного образования – выполнение целевых показателей дорожной карты</b>										
2.1	<i>Разработка и использование информационно-методического обеспечения в образовательной деятельности</i>	Наличие учебно-методического комплекса, дидактического материала, методических материалов, использование мультимедийного и программного обеспечения в образовательной деятельности	Суммирование баллов по предоставленным материалам	Наличие системного планирования и УМК: - программы организационно – досуговых мероприятий, - сборника тематических сценарных разработок по программе– <b>1 балл</b> , - медийной продукции к каждому мероприятию– <b>1 балл</b> .	<b>2 балла</b>				План работы педагога – организатора, анализ работы педагога – организатора за отчетный период, сценарии, приказы	За отчетный период
		2.1.1.Использование на мероприятиях ИКТ, позиционирование деятельности педагога для формирования положительного имиджа ЦДТ в средствах массовой коммуникации	Соотношение числа мероприятий с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры; к общему числу проведенных мероприятий; регулярно	Факт наличия ИКТ на мероприятиях, регулярно обновляемой информации в СМК- <b>3 балла</b> .	<b>3 балла</b>					

			обновляемая информация в СМК							
2.2	<i>Уровень компетентности педагога-организатора</i>	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Суммирование баллов по предоставленным материалам (презентациям опыта работы)	<b>Уровень очной презентации опыта:</b> Муниципальный, областной, региональный, межрегиональный – федеральный, международный – до 3 -х баллов (одно участие – 1 балл) <b>Публикации</b> - 2 балла. (1 публикация – 1 балл).	Не более <b>5 баллов</b>				Грамоты, сертификаты, приказы, заявки	За отчетный период
		Квалификационные испытания в форме сертификации	Факт прохождения квалификационных испытаний	Наличие сертификата	<b>15баллов</b>				Сертификат	1 раз в 2 года
		Победа и участие в городских, областных и межрегиональных конкурсах педагогического мастерства (МБОУ ДПО «НМЦ», КРИПКипРО, Министерства просвещения)	Суммирование баллов по предоставленным дипломам, грамотам, сертификатам, приказам конкурсных мероприятий муниципального, областного, межрегионального, федерального уровней.	<b>Муниципальный уровень, областной, межрегиональный уровни:</b> <b>Очные:</b> 1 место – 10 баллов, 2 место – 8 баллов, 3 место – 6 баллов; <b>Участие</b> – 5 балл. <b>Федеральный уровень:</b> <b>Очные:</b> 1,2,3-8 балл. участие – 5 балл. <b>Заочные конкурсы НМЦ и управления образования г.Кемерово, КРИПКипРО, Министерства просвещения):</b> 5 балл.	Не более <b>10 баллов</b>				Дипломы и сертификаты конкурсных мероприятий, приказы об участии	За отчетный период
2.3	<i>Участие в проектной</i>	Степень участия педагога в проектной	Суммирование баллов по факту	Руководство проектом ОУ,	Не более <b>15баллов</b>				Грант, диплом	Один раз в отчетный

	<i>деятельности</i>	деятельности – в создании и реализации проектов городского, областного, федерального уровней	участия в проекте	разработка идеи и составление паспорта проекта ОУ с презентацией на городском, областном и Всероссийском уровне – <b>5 баллов</b> ; Реализация проекта ОУ с презентацией на городском, областном и Всероссийском уровне – <b>5 баллов</b> ; Участие в проекте ОУ с выполнением функционала по приказу директора и паспорту проекта – <b>5 баллов</b> ; <b>Грант на развитие учреждения -15балл.</b>					победителя проекта, презентация проекта на городском, областном, федеральном уровне с реализацией проекта	период
2.4	<i>Организация профориентационной работы</i>	Наличие документов, подтверждающих участие в профориентационных мероприятиях посредством: - создания и реализации профориентационной программы; - организации и проведения профпроб на базе ВУЗов и СУЗов, организаций; трудовых проб на базе ЦДТ Центрального района	Суммирование баллов по факту организации профориентационных мероприятий	<u>Факт участия в профориентационной работе учреждения:</u> -создание и реализация профориентационной программы -2 балла; -организация и проведение профпроб и трудовых – 2 балла.	Не более <b>2 баллов</b>				Приказы по ОУ, Программы профориентационных мероприятий, приглашительные письма, заявки, свидетельства, сертификаты, грамоты, дипломы, приказ об участии в работе со студентами, приказы по профориентационным мероприятиям (проф.экскурсиям, проф.пробам и др.)	За отчетный период

2.5.	<i>Организация работы по наставничеству</i>	Реализация форм наставничества: - «учитель-учитель»; - «ученик – ученик»; - «работодатель - студент»	Организация и проведение студенческой практики (наличие открытых занятий для студентов, работа с конспектами по студ.практике, оформленная документация наставников: портфолио, анкет и др.)	Факт участия в работе по наставничеству: - работа со студентами СУЗов и ВУЗов по приказу – 5 баллов; - открытое занятие, мероприятие для студентов - 1	Не более <b>6 баллов</b>				Приказы, отзывы на сайте, пакет документов по реализации форм наставничества	
2.6	<i>Обеспечение взаимодействия с социальными партнерами, родителями</i>	Количество проведенных мероприятий с участием творческого объединения педагога для родителей и социальных партнеров	Факт проведенных мероприятий с учащимися, родителями, социальными партнерами	1 мероприятие * 6 месяцев - 2 балла	<b>2 балла</b>				Статья о мероприятии на сайте учреждения, приказы директора ЦДТ, благодарственные письма, фото-отчет мероприятий (2-3 фото с анализом мероприятия) по плану воспитательной работы педагога, отчет о социальном партнерстве, заверенный директором	За отчетный период
				<b>Всего:</b>	<b>100</b>					

## Критерии оценки деятельности по должности «концертмейстер»

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Максимальное число баллов по критерию	Оценка концертмейстера	Оценка зав. отделом	Оценка директора	Источник данных	Период
<b>1. Обеспечение качества дополнительного образования</b>										
<b>1.1</b>	<i>Обеспечение мотивации воспитанников к занятиям в творческих объединениях учреждения</i>	Роль концертмейстера в организации образовательной деятельности	Соотношение численности учащихся, посетивших мероприятия по профилю реализуемого планирования к запланированному числу учащихся на конец отчетного периода (в процентах)	91%-100% - 2 балла	2 балла				Грамоты, дипломы, результаты мониторинга коллектива	За отчетный период
<b>2. Модернизация дополнительного образования – выполнение целевых показателей дорожной карты</b>										
<b>2.1</b>	<i>Разработка и использование информационно-методического обеспечения в образовательной деятельности</i>	Наличие учебно-методического комплекса, дидактического материала, методических материалов, использование мультимедийного и программного обеспечения в образовательной деятельности	Суммирование баллов по предоставленным материалам	Создание фонограмм – 5 баллов. Переложение музыкальных произведений: с партитур, с аудиозаписей – 3 балла. <b>Создание авторских музыкальных произведений для выступлений учащихся на городском,</b>	Не более <b>18</b> баллов				Справка заведующего, сертификаты, свидетельства, отчет ПДО о работе коллектива	За отчетный период

				<b>областном, Всероссийском уровнях – 18 баллов.</b>						
<b>2.2</b>	<i>Использование на мероприятиях современных педагогических технологий</i>	3.1.Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры; интерактивных и проектных технологий	Количество мероприятий с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры; интерактивных форм взаимодействия с залом	91%-100% - 12 баллов; 81%-90% - 5 баллов; 76% - 80% - 3 балла; 71%-75% - 1 балл;	<b>12</b> баллов				Справка о результатах внутреннего мониторинга, анализа мероприятий коллектива	За отчетный период
<b>2.3</b>	<i>Результативность учащихся в мероприятиях различного уровня</i>	Достижения в конкурсных мероприятиях муниципального, областного, межрегионального, федерального и международного уровней	Суммирование баллов по предоставленным дипломам, грамотам, сертификатам, приказам конкурсных мероприятий (за каждого учащегося при индивидуальном участии, за коллектив при коллективном участии)	<b>Муниципальный уровень:</b> <u>Очные:</u> 1 место – 10баллов, 2 место – 5 баллов, 3 место – 5 баллов. <b>Областной, межрегиональный уровни:</b> <u>Очные:</u> 1 место –15 баллов, 2 место – 10 баллов, 3 место – 5 баллов. <b>Федеральный, международныйуровни:</b> <u>Очные:</u> 1 место –15 баллов, 2 место -10 баллов, 3 место –5 баллов. <u>Заочные</u> -он-лайн для хореографии и вокала, волонтеров, РДШ, студии	Не более <b>25</b> баллов			Дипломы, грамоты, сертификаты, приказы конкурсных мероприятий детского коллектива(рекомендованныеМин.об р.и науки РФ, департаментом образования и науки Кем.обл., управлением образования администрации и г. Кемерово), заявки на мероприятия, мониторинг результативности ЦДТ	За отчетный период	



				мультипликации, пресс-центра: 10 баллов.					Центрального района	
<b>2.4</b>	<i>Обобщение и распространение передового педагогического опыта на городском, областном уровнях</i>	Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, очные выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, профессиональных конкурсах, наставничество и т.п.	Уровень мероприятий, в которых концертмейстер представлял опыт работы	Представлял – 5 баллов. Нет – 0 баллов.	<b>5</b> баллов				Сертификаты, дипломы, грамоты, приказ директора	За отчетный период
<b>2.5</b>	<i>Уровень компетентности концертмейстера</i>	Квалификационные испытания в форме сертификации	Факт прохождения квалификационных испытаний	Наличие сертификата	<b>15</b> балло в				Сертификат	1 раз в 2 года
<b>2.6</b>	<i>Участие в проектной деятельности</i>	Степень участия педагога в проектной деятельности – в создании и реализации проектов городского, областного, федерального уровней	Суммирование баллов по факту участия в проекте	Руководство проектом ОУ, разработка идеи и составление паспорта проекта ОУ с презентацией на городском, областном и Всероссийском уровне – <u>5</u> баллов; Реализация проекта ОУ с презентацией на городском, областном и Всероссийском уровне– <u>5</u> баллов; Участие в проекте ОУ с выполнением функционала по приказу директора и паспорту проекта– <u>5</u> баллов; <b>Грант на развитие</b>	Не более <b>15</b> <b>баллов</b>				Грант, диплом победителя проекта, презентация проекта на городском, областном, федеральном уровне с реализацией проекта	Один раз в отчетный период

				<b>учреждения - 15балл.</b>						
<b>2.7</b>	<i>Качество участия учреждения в районных, городских, областных мероприятиях</i>	Участие концертмейстера в значимых мероприятиях, организованных ТОО, ТУЦР, управлением образования администрации г. Кемерово и другими структурами	Количество значимых мероприятий района, формирующих имидж ЦДТ ЦР. Мероприятия для города, области, в которых принял участие концертмейстер.	<b>Районный уровень:</b> –3 балла (1 мероприятие – 1 балл); <b>Городской и областной уровни</b> –5 баллов (1 мероприятие – 1 балл). <b>Наличие замечаний о качестве участия педагога</b> – 0 баллов.	Не более <b>8</b> баллов				Распоряжение и приказ, протокол поручений директора о направлении педагога на мероприятие	За отчетный период
				<b>Всего</b>	<b>100</b>					

## Критерии оценки деятельности по должности «заместитель директора по УВР»

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Максимальное число баллов по критерию	Оценка зам.директора по УВР	Оценка директора	Источник данных	Период
1	<i>Обеспечение мотивации учащихся к занятиям в учреждении дополнительно го образования</i>	1.1 Место расположения учреждения в общем рейтинге аналогичных учреждений Кемеровской области	Кол-во баллов по Приказу управления образования администрации г. Кемерово	Включительно по 5 место – 15балл.	15 балл.			Рейтинг учреждения по результатам эл. шк. 2.0.	1 раз в год
		1.2.Комплектование, сохранность учебных групп ПФДО сертифицированных программ	Отношение числа занимающихся детей на конец отчетного периода к числу детей запланированных	100%	5			Приказы о зачислении учащихся, школа 2.0.	За отчетный период
		1.3.Комплектование, сохранность учебных групп	Отношение числа занимающихся детей на конец отчетного периода к числу детей запланированных по учебному плану	От 1 до 0,8 - 7 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 -3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла от 0,19 до 0,05 - 1 балл Не более 7 баллов	7			Справка ЦБ или УО по итогам проверки, школа 2.0.	За отчетный период

		1.4.Наличие победителей, призеров соревнований, выставок, конкурсов для детей районного, городского, областного РФ уровней	Факт наличия	РФ уровень, городской, областной уровни – 4 балла, районный уровень – 2 балла	6			Грамоты, дипломы	За отчетный период
2	<i>Эффективность управленческой деятельности</i>	2.2. Контроль за качеством образовательной деятельности, объективностью оценки результатов образовательной деятельности учащихся	Наличие мониторинговых исследований	Наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов	7			Мониторинговые карты развития учреждения по критериям самообследования: мониторинг массовых мероприятий ЦДТ, мониторинг результативности учащихся	За отчетный период
				<b>Всего:</b>	<b>40</b>				

## Критерии оценки деятельности по должности «методист»

№ п/п	Критерии, показатели	Индикаторы	Формулы расчета	Целевое значение показателя	Максимальное число баллов по критерию	Оценка методиста	Оценка заведующего методическим отделом	Оценка директора	Источник данных	Период
1	<i>Качество и доступность методических услуг</i>	Процент выполнения работы по плану и работы по приказу директора (в соответствии с внеплановыми мероприятиями)	Факт качественного выполнения плана и приказов	100% - 2 балла. <u>Замечание, не выполнение работы</u> – 0 баллов	<b>2 балла</b>				Распоряжения, приказы директора, план работы методиста и справка зам.директора по УВР о выполнении плана работы методиста	За отчетный период
2	<i>Информационно-методическое обеспечение образовательной деятельности</i>	Наличие электронных баз и материалов по направлению деятельности методиста (информационно-методических материалов в специально разработанных программах: школе 2.0 и др.), мониторинговых исследований	Факт систематического пополнения электронных баз данных ЦДТ	Наличие – 5 баллов, <u>Отсутствие</u> – 0 баллов.	<b>5 баллов</b>				Эл. Шк.2.0., справка о результатах зам.директора по УВР	За отчетный период
3	<i>Анализ и планирование проделанной работы по направлению</i>	3.1.Комплексный анализ состояния и прогноз развития курируемого направления	Отношение проведенных организационно-методических форм работы к числу запланированных	<u>Замечание</u> – 0 балл.	<b>3 балла</b>				Справка, план и анализ работы за отчетный период методиста, заведующего метод.отд.,	За отчетный период

									зам.директора по УВР	
4	<i>Обобщение и распространение педагогического опыта работы</i>	Оформление и представление результатов деятельности педагогических работников по направлению деятельности	Качество подготовки конкурсантов к участию в конкурсных мероприятиях НМЦ, КРИПКиПРО	Победитель – 5 баллов; лауреат – 4 балла; финалист – 3 балла; участник – 2 балла.	Не более <b>5 баллов</b>				Приказы, протоколы конкурсных мероприятий, наградные документы педагогических работников	За отчетный период
5	<i>Развитие педагогического творчества</i>	Результаты оказания методической поддержки участия педагогических работников в профессиональных конкурсах НМЦ, КРИПКиПРО, Министерства Просвещения	Доля участия в оказании методической поддержки	-Оформление документации пдона конкурс– <b>3 балла</b> ; - Разработка методической продукции пдона конкурс - <b>5 баллов</b>	Не более <b>5 баллов</b>				Приказы	За отчетный период
6	<i>Участие в проектной деятельности</i>	Степень участия педагога в проектной деятельности – в создании и реализации проектов городского, областного, федерального уровней	Суммирование баллов по факту участия в проекте	Руководство проектом ОУ, разработка идеи и составление паспорта проекта ОУ с презентацией на городском, областном и Всероссийском уровне – <b>5 баллов</b> ; Реализация проекта ОУ с презентацией на городском, областном и Всероссийском уровне– <b>5 баллов</b> ;	Не более <b>15баллов</b>				Грант, диплом победителя проекта, презентация проекта на городском, областном, федеральном уровне с реализацией проекта	Один раз в отчетный период

				Участие в проекте ОУ с выполнением функционала по приказу директора и паспорту проекта – <b>5 баллов;</b> <b>Грант</b> на развитие учреждения - <b>15балл.</b>						
7	<i>Контроль за качеством методической деятельности по направлению методиста</i>	Своевременная подача мониторинговых исследований работы по профилю методиста отчетной документации методиста по форме утвержденной директором ЦДТ, НМЦ, ГУО	Своевременность подачи мониторинга, отчетов - <b>ежемесячно</b>	Своевременная подача диагностических материалов – <b>2 балла;</b> <b>Замечание,</b> отсутствие материалов в установленные сроки – <b>0 баллов.</b>	<b>4 балла</b>				Справка зам.директора по УВР, наличие/отсутствие докладных и замечания директора	За отчетный период
8	<i>Качество участия учреждения в районных, городских, областных мероприятиях</i>	Участие в значимых мероприятиях, организованных ТОО, ТУЦР, управлением образования администрации г. Кемерово и другими структурами	Количество значимых мероприятий района, формирующих имидж ЦДТ. Мероприятия для города, области, в которых принял участие работник	<b>Районный уровень: –3 балла</b> (1 мероприятие – 1 балл); <b>Городской и областной уровни –4 балла</b> (1 мероприятие – 1 балл). <b>Наличие замечаний о качестве участия методиста – 0 баллов.</b>	Не более <b>7 баллов</b>			Распоряжение и приказ, протокол поручений директора о направлении педагога на мероприятие и статья на сайте о проведенном мероприятии/отсутствие докладных и замечания директора	За отчетный период	

		Участие в очных научно – практических конференциях, проведение авторских мастер – классов, семинаров, веб-семинаров, публикации в изданиях и на сайтах МБОУ ДПО «НМЦ», КРИПКиПРО, департамента образования и науки, Министерства просвещения	Суммирование баллов по предоставленным материалам (публикациям, участиям в конференциях, проведение авторских мастер-классов, семинаров)	Уровень очной презентации опыта: <b>Муниципальный, областной, межрегиональный – федеральный, международный – 3 балл.</b> (1 балл за каждое участие) <b>Публикации -2 балла.</b> ( 1 балл. за каждую публикацию)	Не более <b>5 баллов</b>				Программа мероприятий, печатные издания, приказы, сертификаты и дипломы за презентацию педагогического опыта	За отчетный период
		Сертификация	Факт прохождения квалификационных испытаний	Наличие сертификата – 5 баллов	<b>15 баллов</b>				Сертификат	1 раз в 2 года
9	<i>Работа над повышением личного профессионального мастерства</i>	Участие и победа в городских, областных и межрегиональных конкурсах педагогического мастерства (МБОУ ДПО «НМЦ», КРИПКиПРО, департамента образования и науки, Министерства просвещения)	Суммирование баллов по предоставленным дипломам, грамотам, сертификатам, приказам конкурсных мероприятиях муниципального, областного, межрегионального, федерального уровней.	<b>Муниципальный уровень, областной, межрегиональный уровни:</b> <u>Очные:</u> 1 место – 10 баллов, 2 место – 8 баллов, 3 место – 6 баллов; <u>Участие</u> – 5 баллов. <b>Федеральный уровень:</b> <u>Очные:</u> 1,2,3 – 8 баллов, участие – 5 баллов. <u>Заочные конкурсы НМЦ и управления образования г. Кемерово,</u>	Не более <b>10 баллов</b>				Дипломы и сертификаты конкурсных мероприятий, приказы об участии	За отчетный период



				<u>КРИПКиПРО</u> , департамента образования и науки, Министерства просвещения): 5 баллов.						
10	<i>Работа по направлениям инновационной деятельности</i>	Наличие работы по инновационным направлениям ЦДТ: профориентации; дистанционному обучению; новым инновационным программам в рамках Национального проекта «Образование»: по киберспорту и экологии; школьному КВН.	Суммирование баллов по факту участия в инновационной деятельности ЦДТ	Факт участия в инновационной деятельности ЦДТ: - работа по профориентации - <b>5 баллов</b> , дистанционному обучению - <b>5 баллов</b> , - по инновационным программам по киберспорту и экологии – <b>5 баллов</b> , школьному КВН – <b>10 баллов</b> .	Не более <b>15 баллов</b>				Приказы директора о кураторстве инновационного направления, свидетельства, сертификаты, грамоты, дипломы по итогам реализации курируемого направления, инновационные карты.	За отчетный период
11	<i>Организация работы по наставничеству</i>	Реализация форм наставничества: - «учитель-учитель»; - «ученик – ученик»; - «работодатель - студент»	Организация и проведение студенческой практики (наличие открытых занятий для студентов, работа с конспектами по студ.практике, оформленная документация наставников: портфолио, анкет и др.)	Факт участия в работе по наставничеству: - работа со студентами СУЗов и ВУЗов по приказу – 5 баллов; - открытое занятие, мероприятие для студентов - 1	Не более <b>6 баллов</b>				Приказы, отзывы на сайте, пакет документов по реализации форм наставничества	За отчетный период

12	<i>Обеспечение взаимодействия с социальными партнерами, родителями</i>	Количество проведенных мероприятий с социальными партнерами	Факт проведенных мероприятий	1 мероприятие * 3 месяцев - 3 балла	<b>3</b> балла				Статья о мероприятии на сайте учреждения, приказы директора ЦДТ, благодарственные письма, фото-отчет мероприятий (2-3 фото с анализом мероприятия) по плану воспитательной работы педагога, отчет о социальном партнерстве, заверенный директором	За отчетный период
				<b>Всего:</b>	<b>100</b>					

## Критерии оценки деятельности по должности «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания»

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Максимальное число баллов по критерию	Оценка РКОЗ	Оценка замдир по АХР	Оценка директора	Источник данных	Период
1	Подготовка помещений ЦДТ к новому учебному году, содержание помещений в соответствии с противопожарными нормами	Текущий ремонт помещений	Покраска стен, потолков, замена старого оборудования и т.п.	Отсутствие замечаний – 5 баллов	5				Приказы	За отчетный период
2	Подготовка помещений ЦДТ для проведения районных массовых мероприятий	Участие в оформлении помещений	Участие в изготовлении наглядных агитационных стендов, оформлений учреждения к праздничным датам	Участие 100 % - 7 баллов, участие 80 % - 5 баллов, участие 50 % - 3 балла, участие 30% - 1 балл.	7				Приказы	За отчетный период
3	Выполнение различного рода заявок со стороны педагогических работников	Текущий ремонт оборудования учреждения	Высокое качество выполнения заявок педагогических работников	выполнение 100 % заявок - 10 баллов, 80 % - 8 баллов, 50 % - 3 балла, 30% - 1 балл.	10				Справка	За отчетный период
4	Контроль за техническим состоянием	Проведение периодического осмотра	Выполнение профилактических мероприятий по	выполнение запланированных мероприятий на	5				Акты осмотра	За отчетный период

	помещений учреждения	помещений и оборудования учреждения	сохранности помещений и оборудования учреждения	100 % - 5 баллов, 80 % - 3 балла, 50 % - 1 балл.						
<b>5</b>	Создание безопасных условий для работы	Соблюдение правил ТБ и ОТ	Работа в соответствии с инструкциями по ТБ и ОТ	Нет нарушений – 3 балла, есть нарушения – 0 баллов.	<b>3</b>				Приказы	За отчетный период
				<b>Всего:</b>	<b>30</b>					

### Критерии оценки деятельности по должности «уборщик служебных помещений»

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Максимальное число баллов по критерию	Оценка уборщик служпом	Оценка зам дир по АХР	Оценка директора	Источник данных	Период
<b>1</b>	Подготовка помещений ЦДТ к новому учебному году, содержание помещений в соответствии с противопожарными и нормами СанПиНа	Текущий ремонт помещений	Покраска стен, потолков, замена старого оборудования и т.п.	Отсутствие замечаний – 7 баллов	<b>7</b>				Акт о проделанной работе	За отчетный период
<b>2</b>	Подготовка помещений ЦДТ для проведения районных массовых	Чистота помещений	Отсутствие замечаний	Нет замечаний 100 % - 7 баллов, Есть недоработки на 80 % - 5 баллов,	<b>7</b>				Приказы	За отчетный период

	мероприятий									
<b>3</b>	Высокое качество содержания помещений ЦДТ в соответствии с нормами СанПиНа.	3.1.Отмывание подсобных помещений, кладовых и учебных кабинетов	Отношение числа ежедневной отмываемых помещений на общее число *100%	Уборка 100 % - 3 балла, отмывание 80 % – 2 балла.	<b>3</b>				Анализ работы	За отчетный период
<b>4</b>	Обеспечение сохранности материально-технической базы	4.1.Дежурство на вахте во время рабочей смены	Проявление активности в обеспечении сохранности материальных ценностей ЦДТ	Отсутствие случаев хищения материальных ценностей – 8 баллов.	<b>8</b>				Справка	За отчетный период
<b>5</b>	Создание безопасных условий для работы	5.1. Соблюдение правил ТБ и ОТ	Работа в соответствии с инструкциями по ТБ и ОТ	Нет нарушений – 5баллов, есть нарушения – 0 баллов.	<b>5</b>				Приказы	За отчетный период
				<b>Всего:</b>	<b>30</b>					

### Критерии оценки деятельности по должности «гардеробщик»

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Максимальное число баллов по критерию	Оценка гардеробщик	Оценка зам директора	Оценка директора	Источник данных	Период
<b>1</b>	1.Сохранность материальных ценностей посетителей	1.1.Обеспечение сохранности верхней одежды, головных уборов и	Отсутствие краж	Были кражи- 0 баллов Нет краж – 15 баллов	15				Анализ работы	1 раз в отчетный период

	учреждения	других личных вещей обучающихся, родителей и посетителей ЦДТ.								
2	2.Обслуживание посетителей - участников массовых мероприятий на базе ЦДТ	2.1.Высокая культура обслуживания	Отзывы посетителей	Отсутствие жалоб – 5 баллов	5				Результаты опроса	1 раз в отчетный период
3	3.Содержание помещения гардероба в соответствии с нормами СанПиНа	3.1.Чистота помещений	Уборка помещения 100 % - 3 балла, отмывание стен 100 % – 2 балла.	Уборка 100 % - 3 балла, отмывание 80 % – 2 балла.	3				Факт проделанной работы	1 раз в отчетный период
4	4.Создание безопасных условий для работы	4.1.Соблюдение правил ТБ и ОТ	Работа в соответствии с инструкциями по ТБ и ОТ	Нет нарушений – 5баллов, есть нарушения – 0 баллов.	7				Приказы	1 раз в отчетный период
				<b>Всего</b>	<b>30</b>					

### Критерии оценки деятельности по должности «специалист по кадрам»

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Максимальное число баллов по критерию	Оценка специалиста по кадрам	Оценка зам директора по АХР	Оценка директора	Источник данных	Период
-------	-----------------------	------------	-----------------	-----------------------------	---------------------------------------	------------------------------	-----------------------------	------------------	-----------------	--------

<b>1</b>	Полнота обеспечения документооборота работы с кадрами.	Ведение учета личного состава в соответствии с нормативными требованиями	Полное число документов	Документы на бумажных носителях –5 баллов, Электронная база всех документов – 10 баллов	<b>15</b>				Книги приказов, журналы учета движения документов	1 раз в отчетный период
<b>2</b>	Учет и хранение документов	Ведение журналов учета движения входящей и исходящей документации (трудовых книжек, аттестационных листов и т.п.), систематизация документов архива	Наличие всей документации	Регистрация 100 % входящей и исходящей документации – 7 баллов. Хранение документов архива в системе – 3 балла	<b>10</b>				Списки документов, реестры, журналы учета движения документов	1 раз в отчетный период
<b>3</b>	Учет отпусков, прохождения медосмотров, справок с места работы совместителей и др.	Ведение графиков, таблиц и списков работников по разным направленностям	Своевременно принятые меры по выполнению сроков подачи документов в разные учреждения	Подача информации без нарушения сроков – 5 баллов. Нарушение сроков – 0 баллов	<b>5</b>				Приказы	1 раз в отчетный период
<b>4</b>	Отчетность по кадровой работе в вышестоящие учреждения (тарификация, проверки и др.)	Полная информационная база о работниках учреждения в соответствии с законодательством	Оперативность действий при наличии большого объема документации	Отсутствие замечаний – 5 баллов.	<b>5</b>				Приказы, акты	1 раз в год
<b>5</b>	Высокое качество работы с работниками и посетителями ЦДТ	Процент потребителей удовлетворенных качеством услуг (%)	Число положительных отзывов /общее число отзывов*100%	100% - 80 % - 8 баллов, от 79% - 60 % –5 баллов, 59% – 50 % –3	<b>8</b>				Отзывы потребителей	1 раз в отчетный период

				балла.						
<b>6</b>	Информационная деятельность	Доведение до потребителей информации о работе учреждения или распоряжений выше стоящих инстанций	Своевременность доведения до потребителей информации о работе учреждения или распоряжений выше стоящих инстанций	Нет замечаний – 7 баллов Есть замечания – 0 баллов	<b>7</b>				Отзывы, приказы	1 раз в отчетный период
				<b>Всего</b>	<b>50</b>					

### Критерии оценки деятельности по должности «секретарь машинист»

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Максимальное число баллов по критерию	Оценка секретаря-машинистки	Оценка замдир по АХР	Оценка директора	Источник данных	Период
<b>1</b>	Эффективность документо-обеспечения образовательной деятельности	1.1. Ведение делопроизводства, прием корреспонденции, ее систематизация в соответствии с принятым в ЦДТ порядком	Отношение числа принятой документации на число систематизированной документации	От 1 до 0,8 – 15 баллов, 0,79 – 0,6 – 12 баллов, 0,59 – 0,4 – 10 баллов, 0,39 – 0,2 – 8 балла, 0,19 – 0,08 – 6 балла. Не более 15 баллов	<b>15</b>				Отчеты, приказы	1 раз в отчетный период
		1.2. Прием посетителей,	Оперативность в работе с	Отсутствие жалоб – 10 баллов	<b>10</b>				Отзывы	1 раз в отчетный период



		оперативность рассмотрения просьб и предложений работников	педагогическими кадрами							й период
		1.3.Подготовка документов для тиражирования на множительной технике	Оперативность в работе с документацией	Отсутствие замечаний – 10 баллов	<b>10</b>				Приказы	1 раз в отчетный период
		1.4.Оказание помощи педагогическим работникам в информационном обеспечении образовательной деятельности	Число педагогов, которые получили помощь в наборе текстов, сборе информации	от 50 % и более педагогов – 5 баллов, менее 50 % педагогов – 3 балла.	<b>5</b>				Карточки учета посетител ей	1 раз в отчетный период
<b>2</b>	Обеспечение сохранности и целостности оборудования и имущества ЦДТ	2.1.Обеспечение сохранности и бесперебойной работы оргтехники.	Срок службы без поломок принтеров, сканеров, копиров	Отсутствие существенных поломок оргтехники по вине секретаря– 5 баллов	<b>5</b>				Справка зам директора по АХР	1 раз в отчетный период
<b>3</b>	Обеспечение безопасного режима в работе	3.1.Выполнение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил организации ведения делопроизводства	Работа с оборудованием без нарушений ТБ	Отсутствие нарушений – 5 баллов	<b>5</b>				Приказы, акты	1 раз в отчетный период
				<b>Всего</b>	<b>50</b>					

## Критерии оценки деятельности по должности «специалист по охране труда»

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Максимальное число баллов по критерию	Оценка спец по охране труда	Оценка зам дир по АХР	Оценка директора	Источник данных	Период
1	Обеспечение условий для безопасной образовательной деятельности ЦДТ	Оформление учреждения агитационными материалами по правилам ТБ и другим правилам действий в чрезвычайных ситуациях.	Отношение числа изготовленного оформления на число новых запланированных атрибутов	От 1 до 0,8 – 10 баллов, 0,79 – 0,6 – 8 баллов, 0,59 – 0,4 – 6 баллов, 0,39 – 0,2 – 4 балла, 0,19 – 0,08 – 2 балла. Не более 10 баллов	10				Анализ мероприятий	1 раз в отчетный период
2		Организация и проведение учебных тренировок, инструктажа для обучающихся и работников ЦДТ.	Отношение числа проведенных учебных тренировок, инструктажа на число запланированных	От 1 до 0,8 – 10 баллов, 0,79 – 0,6 – 8 баллов, 0,59 – 0,4 – 6 баллов, 0,39 – 0,2 – 4 балла, 0,19 – 0,08 – 2 балла. Не более 10 баллов	10				Отчеты о проделанной работе, приказы	1 раз в отчетный период
3		Систематическая работа по пропагандированию правил безопасного поведения	Отношение числа проведенных занятий на число запланированных	От 1 до 0,8 – 10 баллов, 0,79 – 0,6 – 8 баллов, 0,59 – 0,4 –	10				Справка о проведенных занятиях	1 раз в отчетный период

		средиобучающихся.		6баллов, 0,39 – 0,2 – 4 балла, 0,19 – 0,08 – 2 балла. Не более 10 баллов						
<b>4</b>	Прохождение проверок	Успешное представление документации вышестоящим контролирующим органам.	Ведение документации в соответствии с требованиями	Нет замечаний – 20 баллов	<b>20</b>				Акты, приказы	1 раз в отчетный период
				<b>Всего</b>	<b>50</b>					

### Критерии оценки деятельности по должности «сторож»

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Максимальное число баллов по критерию	Оценка сторожа	Оценка замдир по АХР	Оценка директора	Источник данных	Период
<b>1</b>	Обеспечение сохранности материально-технических ценностей ЦДТ в вечернее и ночное время	Сохранность имущества учреждения	Нет краж	Нет хищений – 20 баллов	<b>20</b>				Приказы, акты	1 раз в отчетный период
<b>2</b>	Обход помещений учреждения, записи в соответствии с	Своевременное и правильное оформление документации	Нет замечаний	Нет замечаний – 5 баллов	<b>5</b>				Приказы, акты	1 раз в отчетный период

	требованиями в журналах									
<b>3</b>	Информирование аварийных служб города, администрации учреждения	Поведение по инструкции при возникновении чрезвычайной ситуации	Своевременное оповещение аварийных служб города и администрации ЦДТ в чрезвычайных ситуациях.	Нет замечаний – 5 баллов	<b>5</b>				Приказы, акты	1 раз в отчетный период
				<b>Всего</b>	<b>30</b>					

### Критерии оценки деятельности по должности «водитель»

№ п/п	Критерии и показатели	Индикаторы	Формула расчета	Целевое значение показателя	Максимальное число баллов по критерию	Оценка водителя	Оценка зам. дир. по АХР	Оценка директора	Источник данных	Период
<b>1</b>	Обеспечение качественного обслуживания транспортного средства	Сохранность автотранспортного средства на высоком уровне	Отсутствие поломок	Факт отсутствия поломок – 10 баллов	<b>10</b>				Приказы, акты	1 раз в отчетный период
<b>2</b>	Соблюдение правил дорожного движения	Безопасное движение на дорогах	Отсутствие нарушений ПДД	Нет нарушений – 5 баллов	<b>5</b>				сообщение из ГИБДД	1 раз в отчетный период
<b>3</b>	Культура обслуживания пассажиров	Содержание салона автотранспортного средства на высоком уровне	Отсутствие мусора, грязи, посторонних предметов в	Нет нареканий со стороны пассажиров – 5 баллов	<b>5</b>				Отзывы потребителей	1 раз в отчетный период

			салоне машины							
<b>4</b>	Оформление документации, использования горюче-смазочных средств и запасных частей	Систематическое ведение документации в соответствии с требованиями.	Отсутствие замечаний со стороны МОУ «ЦБ УО администрации г. Кемерово»	Нет нарушений – 10 баллов	<b>10</b>				Приказы, акты	1 раз в отчетный период
				<b>Всего</b>	<b>30</b>					