

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО  
Н.С.Шипицина  
Протокол №23 от 16.01.2023

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом директора МАОУДО  
«ДДЮТ» г.Чебоксары  
от 10.02.2023 №89

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» муниципального образования города Чебоксары – столицы Чувашской Республики

Чебоксары, 2023

## **I. Общие положения**

Настоящее Положение (далее – Положение) о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» муниципального образования города Чебоксары – столицы Чувашской Республики (далее Учреждение), разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.

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

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением, утвержденным локальным актом Учреждения и согласованным с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией Учреждения (при отсутствии профсоюзного органа – иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников Учреждения).

## **II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда**

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

## **III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда**

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

В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

случаях:

- Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- Нарушение техники безопасности и пожарной безопасности.
- Нарушение инструкций по охране труда и по охране жизни и здоровья детей.
- Наличие замечаний в ведении обязательной документации.
- Обоснованные жалобы родителей на педагогов, на персонал за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики.
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- Пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри Учреждения и на других уровнях.
- Отсутствие результатов работы с родителями (отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

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

#### **IV. Порядок установления размеров стимулирующих выплат**

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

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

Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом:

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0, \text{ где}$$

$V_{\text{пед}}$  – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$  – фактическое число обучающихся в  $i$ -й группе,

$O_{\text{макс } i}$  – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в  $i$ -й группе,

$n$  – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на 25 число каждого календарного месяца.

Если  $V_{\text{пед}} < 60\%$ , то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если  $V_{\text{пед}} \geq 60\%$ , то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}, \text{ где}$$

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

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

Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается:

1) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения;

2) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник просвещения СССР», «За заслуги в высшем образовании», «За заслуги в среднем специальном образовании», а также государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками, утвержденными Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 № 580, Законом Чувашской Республики от 12.04.2005 № 15;

3) лицам, работающим в Учреждении, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук.

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников утверждаются руководителем Учреждения в разрезе должностей, с указанием весового коэффициента в баллах по согласованию с органом общественного

самоуправления и представителем профсоюзной организации Учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников Учреждения) (**Приложение № 1**).

Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется рабочей группой Учреждения, созданной для этих целей, с участием органа общественного самоуправления и представителя профсоюзной организации Учреждения (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников Учреждения). Рассмотрение вопросов назначения стимулирующих выплат работникам, имеющим родственные связи с руководителем Учреждения осуществляется с участием сотрудника Управления образования администрации города Чебоксары (по согласованию).

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

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

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

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

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

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

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю Учреждения принимается управлением образования администрации города Чебоксары, другим

работникам – руководителем Учреждения по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией Учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников Учреждения).

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

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

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

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

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

## **V. Регламент участия органа общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат**

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

Для этого каждый работник Учреждения, представляет в рабочую группу аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период по основной должности. Аналитическая справка представляется в январе и сентябре. Аналитическая справка должна содержать

текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов; динамику и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей и критериев.

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

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

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

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая группа оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», которая заверяется подписью руководителя Учреждения и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей группы. При изменении состава рабочей группы и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей группы по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел Учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (**Приложение № 2**).

Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (**Приложение № 3**). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы работников Учреждения на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период (**Приложение № 4**).

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

В листе согласования протокола председатель органа общественного самоуправления и председатель профсоюзной организации Учреждения (или

иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников Учреждения) ставят свои подписи и дату согласования и передают Учреждению (Приложение № 5).

После получения листа согласования протокола с представителем органа общественного самоуправления и представителем профсоюзной организации Учреждения (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников Учреждения) руководитель Учреждения издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам Учреждения за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для начисления надбавок. При запросе бухгалтерии руководитель Учреждения предоставляет оригиналы протокола и оценочных листов.

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

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

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

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

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

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



Перечень критериев и показателей результативности и эффективности работы по должностям МАОУДО «Дворец детского (юношеского) творчества» г. Чебоксары

№	Наименование должностей	Количество баллов
1.	Педагог дополнительного образования	160
2.	Педагог-организатор	150
3.	Старший методист	145
4.	Методист	130
5.	Концертмейстер	125
6.	Экономист	80
7.	Инспектор по кадрам	80
8.	Специалист по охране труда	80
9.	Юрист	80
10.	Заведующий хозяйством	80
11.	Заведующий производством	80
12.	Руководитель ЭОЦ «Парус»	70
13.	Калькулятор	70
14.	Программист	70
15.	Повар	70
16.	Секретарь руководителя	60
17.	Кассир	60

18.	Звукооператор	50
19.	Кухонный работник	50
20.	Костюмер	50
21.	Гардеробщик	50
22.	Сторож	50
23.	Уборщик служебных помещений	50
24.	Рабочий, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту	50
25.	Дворник	50
26.	Техник	50
27.	Инженер-энергетик	50
28.	Водитель	50
29.	Осветитель	50
30.	Кладовщик	50
31.	Вахтер	50

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

**Показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

	Критерии и показатели	Максимал. показатели	Само - оценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1. Организационно – содержательный</b>		<b>15</b>			
1	Преимственность и сохранность контингента обучающихся по годам обучения. Стабильность посещаемости и наполняемости групп в течение всего учебного процесса.	3			
2	Мониторинг образовательного процесса. Аналитический материал по реализации образовательных программ и планов. Наличие диагностических материалов, тестов, портфолио учебного объединения.	3			
3	Заведование кабинетом (оформление, наличие паспорта кабинета, инструкций, эстетика оформления, перечень ресурсов, наличие обновленных стендов, наглядных и учебных пособий, соблюдение правил СанПин, ОТ)	3			
4	Организация и проведение мероприятий воспитательного характера в детском объединении	3			
5	Активное участие обучающихся детского объединения в воспитательных мероприятиях ДДЮТ	3			
<b>2. Методический модуль (результативность самого педагога)</b>		<b>55</b>			
6	Регулярное обновление содержания информационных образовательных ресурсов в сети Интернет ( <i>полнота информации, открытость и доступность, презентации, видео</i> )				
	- Сайт детского объединения ( <i>не менее 1 раза в неделю</i> )	3			
	- Информационные ресурсы по дополнительному образованию Чувашской Республики	3			
7	Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества: мастер-классы, публичные выступления на семинарах, педсоветах, конференциях, круглых столах, курсах повышения квалификации с указанием мероприятий (название, уровень, дата), в рамках которых демонстрировался данный опыт:				
	- ДДЮТ, город (до 3ед. - 2 балла; более 3ед. - 3 балла)	3			
	- Республика (до 2ед. - 3 балла; более 2ед. - 4 балла)	4			
	- Россия (5 баллов)	5			
8	<b>Участие:</b>				
	В работе экспертных комиссий:				
	<i>Очно:</i> - ДДЮТ, город – 2 балла - Республика – 3 балла - Россия – 5 баллов <i>Заочно:</i> – 2 балла	12			
9	<b>Профессиональные конкурсы:</b>				
	<i>Очные:</i> -участие - 5 баллов -победа педагога – 10 баллов	10			
	<i>Заочные:</i> -победа- 5 баллов	5			
10	Повышение профессионального уровня:				

	- курсы повышения квалификации, мастер-классы, семинары – 3 балла; - дистанционное обучение- 2 балла	5		
11.	Наличие опубликованных статей в журналах, сборниках, публикация методических разработок, отражающих отдельные элементы методической системы педагога. Трансляция опыта или информации в СМИ. Доклады на научно-практических конференциях, репортажи в телепередачах.	5		
<b>3. Результативность образовательного процесса (результаты обучающихся)</b>		<b>60</b>		
12	Победы и участие обучающихся детского объединения в конкурсах различных уровней по <b>очной форме:</b> <i>ДДЮТ:</i> участие - 1 балл наличие призовых мест - 3 балла	3		
	<i>Городской:</i> участие – 1 балл 1-2 призовых места - 3 балла 3 и более - 5 баллов	5		
	<i>Республиканский:</i> участие – 2 балла 1-2 призовых места - 5 баллов 3 и более – 10 баллов	10		
	<i>Всероссийский (межрегиональный):</i> участие - 3 балла 1-2 призовых места - 10 баллов 3 и более – 15 баллов	15		
	<i>Международный:</i> участие – 4 балла 1 призовое место – 10 баллов 2 и более - 15 баллов	15		
	<b>Заочная форма:</b> - городской, республиканский – 3 балла, - всероссийский, международный – 4 балла.	7		
13	- <b>Наличие</b> звания «Образцовый детский коллектив» в художественной направленности; - <b>Наличие</b> воспитанников, имеющих разряды и звания в спортивной направленности (1-ый разряд и выше, кандидат в мастера спорта и т.д.); - <b>Наличие</b> творческих групп технической направленности с подтверждением результативности (наличие высоких достижений в указанных группах: муниципальный, региональный, всероссийский уровень - призовые места)	5		
<b>4. Коммуникативный модуль</b>		<b>20</b>		
14	Сотрудничество с родителями или лицами их заменяющими:			
	- проведение родительских собраний, мероприятий с привлечением родителей;	3		
	- проведение открытых занятий, творческих выступлений с участием родителей;	3		
	- удовлетворенность родителей или лиц их заменяющих предоставляемыми услугами;	2		
	- привлечение родителей к участию в общественной жизни ДДЮТ	3		
15	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации.	3		
16	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности ДДЮТ. Участие в значимых для социума мероприятиях.	3		
17	Организация работы с детьми из социально неблагополучных семей.	3		
<b>5. Исполнительская дисциплина</b>		<b>10</b>		
18	Своевременное, предоставление списков обучающихся, расписания, образовательных программ, планов, объемных показателей, протоколов текущего контроля и аттестации.	5		
19	Посещение совещаний, педсоветов, семинаров, заседаний проектных лабораторий, методических объединений.	5		

20	Обращение граждан с жалобами по организации и качеству образовательного процесса. Наличие замечаний за нарушение трудовой дисциплины, правил этики, организацию учебного процесса. Дисциплинарные взыскания.	-10			
21	Учебная нагрузка меньше ставки (18 часов)	-10			
	<b>Итого</b>	<b>160</b>			

**Показатели эффективности деятельности педагога-организатора МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

№	Критерии и показатели	Максимальный показатель	Само -оценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1.Организационный модуль</b>		<b>50</b>			
1.	Системность в организации воспитательной и социально-направленной деятельности с родительской общественностью, социальными партнерами, педагогами. Наличие планов работы.	10			
2	Организация и руководство проектами социальной направленности. 1 проект-5 баллов 2 и более-10 баллов	10			
3	Организация и проведение массовых мероприятий, конкурсов, игровых программ по курируемому направлению деятельности. - на уровне ДДЮТ, город (до 3 ед. – 10 баллов; более 3 ед. – 15 баллов) - на республиканском уровне – 10 баллов; - на всероссийском уровне – 5 баллов.	15 10 5			
<b>2.Методический модуль (результативность самого педагога)</b>		<b>50</b>			
4	Подготовка и оформление инструктивно-методических материалов, экспресс-информации, информации для размещения на сайте, ведение баз данных по направлениям деятельности	5			
5	Наличие публикаций, отражающих методическую систему методиста (статьи в научно-методических изданиях, методические рекомендации, пособия)	5			
6	Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества: выступление на семинарах, конференциях, педсоветах <i>(с указанием названий мероприятий, в рамках которых демонстрировался данный опыт)</i> - ДДЮТ, город (до 3 ед. – 2 балла; более 3 ед. – 3 балла) - Республика (до 2 ед. – 3 балла; более 2 ед. – 4 балла) - Россия (5 баллов)	12			
7	Участие в сетевом взаимодействии в рамках профессиональных сообществ по реализации собственной методической системы.	5			
8	Повышение профессионального уровня: - курсы повышения квалификации, мастер-классы, семинары – 3 балла; - дистанционное обучение- 2 балла	5			
9	Инновационная деятельность. Участие в разработке муниципальных, республиканских проектов и программ.	6			
10	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов <i>Очно:</i> - ДДЮТ, город – 2 балла - Республика – 3 балла	12			

	- Россия – 5 баллов Заочно: – 2 балла			
<b>3. Создание условий для приобретения обучающимися позитивного социального опыта.</b>		<b>25</b>		
11	Наличие призовых мест воспитанников по итогам участия в конкурсах, фестивалях ( <b>очная форма</b> ):			
	<i>ДДЮТ, город:</i> участие – 1 балл наличие призовых мест - 5 баллов	5		
	<i>Республиканский:</i> участие – 2 балла наличие призовых мест - 6 баллов	6		
	<i>Российский, международный:</i> участие – 4 балла наличие призовых мест – 10 баллов	10		
	<b>Заочная форма</b> (призовые места): - городской, республиканский – 3 балла - всероссийский, международный – 4 балла	4		
<b>4. Коммуникативный модуль</b>		<b>15</b>		
12	Интеллектуальный потенциал на развитие образовательной организации. Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации.	5		
13	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности ДДЮТ	5		
14	Организация работы с детьми из социально неблагополучных семей, детьми-инвалидами, детьми, оставшимися без попечения родителей	5		
<b>5. Исполнительская дисциплина</b>		<b>10</b>		
15	Своевременная сдача и оформление документации, объемных показателей по направлению деятельности.	5		
16	Посещение совещаний, педсоветов, семинаров, методических объединений. Участие в работе органов общественного управления	5		
17	Поступление жалоб от граждан по качеству организации образовательных услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10		
Итого		<b>150</b>		

**Показатели эффективности деятельности старшего методиста МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

№	Критерии и показатели	Макс. показатели	Само - оценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1. Обеспечение качества и общедоступности образования в учреждении</b>		<b>45</b>			
1	Разработка методических, информационно-аналитических и диагностических материалов, исследование качества обучения по направлению деятельности.	15			
2	Системность в диагностировании профессиональных затруднений, развития профессиональной компетентности педагогических работников. Организация методической помощи, консультирование, обучающие семинары.	18			

3	Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества: выступление на семинарах, конференциях, педсоветах (с указанием названий мероприятий, в рамках которых демонстрировался данный опыт) - ДДЮТ, город (до 3 ед. – 2 балла; более 3 ед. – 3 балла) - Республика (до 2 ед. – 3 балла; более 2 ед. – 4 балла) - Россия (5 баллов)	12		
<b>2. Инновационная и методическая деятельность</b>		<b>35</b>		
4	Инновационная деятельность, реализация проектов, программ в отделе.	7		
5	Участие в работе экспертных комиссий, предметных жюри. <i>Очно:</i> - ДДЮТ, город – 2 балла - Республика – 3 балла - Россия – 5 баллов <i>Заочно:</i> – 2 балла	12		
6	Повышение профессионального уровня: - курсы повышения квалификации, мастер-классы, семинары – 3 балла; - дистанционное обучение- 2 балла	5		
7	Публикация методических рекомендаций, разработок, статей в средствах массовой информации, в том числе на сайте или сети Интернет ( <i>названия, ссылки</i> ).	5		
8	Информационное обеспечение сайта ДДЮТ по курируемому направлению деятельности ( <i>регулярное обновление содержания, полнота информации, открытость и доступность, образовательные ресурсы в сети Интернет, презентации, видео, отражение в программе отдела применения электронно-образовательных ресурсов</i> )	6		
<b>3. Эффективность управленческой деятельности</b>		<b>40</b>		
9	Мониторинг образовательного процесса. Аналитический материал по реализации образовательных программ и планов в комплексе. Наличие диагностических материалов, тестов, портфолио детских объединений, педагогов комплекса. Наличие ЦОРов в комплексе. Мониторинг образовательного процесса, промежуточной аттестации обучающихся.	20		
10	Системность в организации методической работы по сопровождению педагогических работников комплекса в подготовке к участию в конкурсах профессионального мастерства.	10		
11	Методическое сопровождение педагогов в период аттестации и учащихся в подготовке к участию в различных конкурсах, грантах и проектах.	10		
<b>4. Коммуникативный модуль</b>		<b>15</b>		
12	Интеллектуальный потенциал на развитие образовательной организации.	5		
13	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации	5		
14	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности ДДЮТ. Участие в значимых для социума мероприятиях.	5		
<b>5. Исполнительская дисциплина</b>		<b>10</b>		
15	Своевременная сдача и оформление журналов, образовательных программ, объемных показателей, справок, документации.	5		
16	Посещение совещаний, педсоветов, семинаров, методических объединений.	5		
17	Поступление жалоб от граждан по качеству организации образовательных услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10		

		<b>Итого</b>	<b>145</b>		
--	--	--------------	------------	--	--

**Показатели эффективности деятельности методиста МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

№	Критерии и показатели	Максимал. показатели	Само -оценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1. Учебно - методический модуль</b>		<b>35</b>			
1	Организация и проведение тематических консультаций, семинаров, мастер-классов, заседаний методических объединений: • на уровне ДДЮТ- 2 балла; • на муниципальном уровне- 3 балла; • на республиканском уровне- 5 баллов;	10			
2	Системность в организации методической работы и социально-направленной деятельности с родительской общественностью, социальными партнерами, педагогами. Наличие планов работы.	10			
3	Разработка методических, информационно-аналитических и диагностических материалов по направлению деятельности.	5			
4	Методическое сопровождение педагогов: • при подготовке к конкурсам, НПК, реализации проектов, мастер-классов, семинаров - 3 балла; • в период аттестации - 2 балла; • при подготовке документации на получение грантов, званий, наград, премий, конкурсов - 3 балла.	8			
5	Участие в организации и проведении стажировочных площадок	2			
<b>2. Информационно - методический модуль (результативность самого методиста)</b>		<b>40</b>			
6	Наличие публикаций, отражающих методическую систему методиста (статьи в научно-методических изданиях, методические рекомендации, пособия)	5			
7	Повышение профессионального уровня: - курсы повышения квалификации, мастер-классы, семинары – 3 балла; - дистанционное обучение- 2 балла	5			
8	Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества: выступление на семинарах, конференциях, педсоветах <i>(с указанием названий мероприятий, в рамках которых демонстрировался данный опыт)</i> - ДДЮТ, город (до 3 ед. – 2 балла; более 3 ед. – 3 балла) - Республика (до 2 ед. – 3 балла; более 2 ед. – 4 балла) - Россия (5 баллов)	12			
9	Инновационная деятельность. Участие в разработке муниципальных, республиканских проектов и программ.	6			
10	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов <i>Очно:</i> - ДДЮТ, город – 2 балла - Республика – 3 балла - Россия – 5 баллов <i>Заочно:</i> – 2 балла	12			
<b>3. Организационная и массовая работа</b>		<b>30</b>			



11	Организация и проведение массовых мероприятий, конкурсов, игровых программ по курируемому направлению деятельности. - на уровне ДДЮТ, город (до 3 ед. – 10 баллов; более 3 ед. – 15 баллов) - на республиканском уровне – 10 баллов; - на всероссийском уровне – 5 баллов.	15 10 5			
<b>4. Коммуникативный модуль</b>		<b>15</b>			
12	Интеллектуальный потенциал на развитие образовательной организации. Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации	5			
13	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности ДДТ. Участие в значимых для социума мероприятиях.	5			
14	Организация работы с детьми из социально неблагополучных семей, детьми-инвалидами, детьми, оставшимися без попечения родителей.	5			
<b>5. Исполнительская дисциплина</b>		<b>10</b>			
15	Своевременная сдача объемных показателей, справок, документации по направлению деятельности.	5			
16	Посещение совещаний, педсоветов, семинаров, методических объединений. Участие в работе органов общественного управления.	5			
17	Поступление жалоб от граждан по качеству организации образовательных услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
		<b>130</b>			

**Показатели эффективности деятельности концертмейстера МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

№	Критерии и показатели	Максимал. показатели	Само - оценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1. Организационный модуль</b>		<b>20</b>			
1	Участие в реализации образовательной программы. Качественное музыкальное сопровождение образовательного процесса ( <i>сложность репертуара, авторские обработки, умение транспонировать, импровизировать, подбор сопровождения по слуху</i> )	10			
2	Музыкальное сопровождение концертмейстером выступлений на мероприятиях ДДЮТ, конкурсах, фестивалях, смотрах - эпизодически – 2 балла - систематически – 4 балла	4			
3	Заведование кабинетом (оформление стендов, наличие паспорта кабинета, уют, соблюдение правил СанПиНа, ОТ)	3			
4	Участие в организации и проведении мероприятий воспитательного характера в детском объединении	3			
<b>2. Методический модуль (результативность концертмейстера)</b>		<b>45</b>			
5	Участие в обновлении разнообразия музыкального репертуара детского коллектива. - эпизодически – 5 баллов - систематически – 11 баллов	11			
6	Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества: мастер-классы, публичные выступления на семинарах, педсоветах, конференциях, круглых столах, курсах				

	повышения квалификации с указанием мероприятий (название, уровень, дата), в рамках которых демонстрировался данный опыт:			
	- ДДЮТ, город (до 3ед. - 2 балла; более 3ед. - 3 балла)	3		
	- Республика (до 2ед. - 3 балла; более 2ед. - 4 балла)	4		
	- Россия (до 2ед. - 4 балла; более 2ед. - 5 баллов)	5		
7	Наличие печатных публикаций научно-методической направленности (статьи в научно-методических изданиях, журналах; методические рекомендации, хрестоматии; пособия; переложения, аранжировки и т.д.)	5		
8	Повышение квалификации: - курсовая переподготовка с получением соответствующего документа, повышение квалификации в форме посещения мастер-класса, семинара на различных уровнях	5		
9	<b>Участие:</b> В работе экспертных комиссий:			
	<i>Очно:</i> - ДДЮТ, город – 2 балла - Республика – 3 балла - Россия – 5 баллов <i>Заочно:</i> – 2 балла	12		
<b>3. Результативность образовательного процесса (результаты обучающихся)</b>		<b>35</b>		
11	Победы и участие обучающихся детского объединения в конкурсах различных уровней по <b>очной форме:</b>			
	<i>ДДЮТ:</i> участие - 1 балл наличие призовых мест - 2 балла	2		
	<i>Городской:</i> участие – 1 балл 1-2 призовых места - 2 балла 3 и более - 3 баллов	3		
	<i>Республиканский:</i> участие – 2 балла 1-2 призовых места - 3 баллов 3 и более – 5 баллов	5		
	<i>Всероссийский (межрегиональный):</i> участие - 3 балла 1-2 призовых места - 5 баллов 3 и более – 10 баллов	10		
	<i>Международный:</i> участие – 3 балла 1 призовое место – 6 баллов 2 и более - 11 баллов	11		
	<b>Заочная форма:</b> - городской, республиканский – 1 балла, - всероссийский, международный – 3 балла.	4		
<b>5. Коммуникативный модуль</b>		<b>15</b>		
13	Интеллектуальный потенциал на развитие образовательной организации.	5		
14	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности ДДТ	5		
15	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации .	5		
<b>6. Исполнительская дисциплина</b>		<b>10</b>		
16	Своевременная сдача и оформление журналов, образовательных программ, объемных показателей, справок, документации.	5		
17	Посещение совещаний, педсоветов, семинаров, методических объединений.	5		

18	Поступление жалоб от граждан по качеству организации образовательных услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
	Итого	<b>125</b>			

**Показатели эффективности деятельности экономиста МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

№	Критерии и показатели	Максим показатели	Само -оценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1. Качественные результаты труда</b>		<b>40</b>			
1	Обеспечение целевого использования внебюджетных средств	10			
2	Качественное и своевременное представление отчетов	10			
3	Стопроцентное использование утвержденного бюджета	10			
4	Отсутствие задолженности по налогам и платежам	10			
<b>2. Результативность деятельности</b>		<b>15</b>			
5	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и во внебюджетные фонды	5			
6	Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды	5			
7	Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации денежных средств и ТМЦ	5			
<b>3. Обеспечение качественного учета материальных средств и их сохранности</b>		<b>10</b>			
8	Рациональное расходование финансовых и материальных средств	5			
9	Своевременное исполнение финансовых операций с внебюджетными поступлениями.	5			
<b>4. Коммуникативный модуль</b>		<b>15</b>			
10	Интеллектуальный потенциал на развитие образовательной организации.	5			
11	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности ДДЮТ	5			
12	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации.	5			
<b>5. Исполнительская дисциплина</b>					
13	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
	Итого	<b>80</b>			

**Показатели эффективности деятельности инспектора по кадрам МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

№	Критерии и показатели	Максимальн ые показатели	Само -оценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1. Организационная деятельность</b>		<b>60</b>			
1	Своевременное оформление документации по учету кадров.	20			
2	Контроль за состоянием трудовой дисциплины и выполнение работниками ДДЮТ внутреннего трудового распорядка.	10			
3	Своевременное ведение делопроизводства согласно номенклатуре дел.	20			
4	Своевременное ознакомление с информацией работников ОУ	10			

<b>2. Коммуникативный модуль</b>		<b>20</b>		
5	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности образовательной организации	10		
6	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации	10		
<b>3. Исполнительская дисциплина</b>				
7	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	<b>-10</b>		
Итого		<b>80</b>		

**Показатели эффективности деятельности специалиста по охране труда МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

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

**Показатели эффективности деятельности юриста МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

№	Критерии и показатели	Максим показатели	Само -оценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1. Качественные результаты труда</b>		<b>65</b>			
1	Оперативное реагирование на изменение законодательства	10			

2	Оказание качественной правовой помощи в подготовке и оформлении различного рода правовых документов	10		
3	Эффективное введение претензионной работы	10		
4	Эффективное ведение исковой работы и представление интересов учреждения в судах и иных инстанциях	10		
5	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным правовым вопросам	10		
6	Высокие результаты работы в выполнении особо важных и срочных работ	10		
7	Выполнение большого объема поручений по распоряжению руководителя	5		
<b>2. Коммуникативный модуль</b>		<b>15</b>		
8	Интеллектуальный потенциал на развитие образовательной организации.	5		
9	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности ДДЮТ	5		
10	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации.	5		
<b>3. Исполнительская дисциплина</b>				
11	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10		
Итого		<b>80</b>		

**Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

№	Критерий и показатель	Максим балл	Самоценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1. Санитарно гигиенические условия</b>		<b>10</b>			
1	Отсутствие замечаний по помещениям и прилегающей территории	10			
<b>2. Пожарная и антитеррористическая безопасность</b>		<b>10</b>			
2	Отсутствие замечаний, предписаний по ПБ, ГО и ЧС и антитеррористической безопасности	10			
<b>3. Сохранность хозяйственного имущества</b>		<b>20</b>			
3	Качество организованных ремонтных работ (текущий, капитальный ремонт) и организация ремонтных работ	10			
4	Систематический учет материальных ценностей	10			
<b>4. Ведение документации</b>		<b>25</b>			
5	Наличие и своевременное оформление документации: журналов по электро- и тепловому хозяйству и т.д.	10			
6	Выполнение перспективного плана по административно-хозяйственной работе	5			
7	Наличие документации по учету ТМЦ и ОС	10			
<b>5. Коммуникативный модуль</b>		<b>15</b>			
8	Интеллектуальный потенциал на развитие образовательной организации.	5			
9	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности ДДЮТ	5			
10	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации.	5			
<b>6. Исполнительская дисциплина</b>					
11	Поступление жалоб от граждан по качеству организации образовательных услуг. Наличие	-10			

	замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.			
12	Наличие замечаний по качеству работы технического персонала	-10		
	Итого	<b>80</b>		

**Показатели эффективности деятельности заведующего производством МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

№	Критерий и показатель	Максим. балл	Самооценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1. Санитарно гигиенические условия</b>		<b>25</b>			
1	Обеспечение требований ОТ и ТБ	5			
2	Содержание пищеблока, рабочих цехов и обеденного зала в соответствии с требованиями СанПин	10			
3	Контроль за качеством сырья	5			
4	Отсутствие замечаний от контролирующих органов	5			
<b>2. Организационно-содержательный</b>		<b>20</b>			
5	Соблюдение технологии приготовления, качество и разнообразие блюд	5			
6	Соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	5			
7	Охват горячим питанием	10			
<b>4. Ведение документации</b>		<b>20</b>			
8	Своевременный учет, контроль и качество состояния отчетной документации	10			
9	Систематический учет материальных ценностей	10			
<b>5. Коммуникативный модуль</b>		<b>15</b>			
10	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности ДДЮТ	5			
11	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации.	5			
12	Создание и сохранение доброжелательного климата в коллективе	5			
<b>6. Исполнительская дисциплина</b>					
13	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний за нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
14	Наличие замечаний по качеству работы персонала столовой	-10			
	Итого	<b>80</b>			

**Показатели эффективности деятельности руководителя ЭОЦ «Парус» МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

№	Критерий и показатель	Макс. показатели	Самооценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1. Санитарно гигиенические условия</b>		<b>10</b>			
1	Отсутствие замечаний по помещениям и прилегающей территории	10			
<b>2. Пожарная и антитеррористическая безопасность</b>		<b>10</b>			
2	Отсутствие замечаний, предписаний по ПБ, ГО и ЧС и антитеррористической безопасности	10			
<b>3. Сохранность хозяйственного имущества</b>		<b>20</b>			
3	Качество организованных ремонтных работ (текущий, капитальный ремонт) и организация	10			

	ремонтных работ				
4	Систематический учет материальных ценностей	10			
<b>4. Ведение документации</b>		<b>15</b>			
5	Наличие и своевременное оформление документации	10			
6	Выполнение перспективного плана по административно-хозяйственной работе	5			
<b>5. Коммуникативный модуль</b>		<b>15</b>			
7	Интеллектуальный потенциал на развитие образовательной организации.	5			
8	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности ДДЮТ	5			
9	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации.	5			
<b>6. Исполнительская дисциплина</b>					
10	Поступление жалоб от граждан по качеству организации образовательных услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
		<b>Итого</b>	<b>70</b>		

#### Показатели эффективности деятельности калькулятора МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары

№	Критерии и показатели	Максим показатели	Само -оценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1. Качественные результаты труда</b>		<b>45</b>			
1	Соблюдение финансового учета и отчетности;	10			
2	Своевременная подготовка расчетов;	10			
3	Соблюдение кассовой дисциплины	10			
4	Отсутствие задолженностей	10			
5	Внутренний аудит	5			
<b>2. Обеспечение качественного учета материальных средств и их сохранности</b>		<b>10</b>			
6	Рациональное расходование финансовых и материальных средств	5			
7	Своевременное исполнение финансовых операций с внебюджетными поступлениями.	5			
<b>3. Коммуникативный модуль</b>		<b>15</b>			
8	Интеллектуальный потенциал на развитие образовательной организации.	5			
9	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности ДДЮТ	5			
10	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации.	5			
<b>4. Исполнительская дисциплина</b>					
11	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
		<b>Итого</b>	<b>70</b>		

**Показатели эффективности деятельности программиста МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

№	Критерии и показатели	Максимальные показатели	Самооценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1. Организационная деятельность</b>		<b>55</b>			
1	Своевременная установка программного обеспечения на ПК	10			
2	Поддержка локальной сети	10			
3	Обслуживание сервера и серверного ПО	10			
4	Отсутствие обоснованных жалоб на состояние ЭВМ со стороны участников образовательного процесса	10			
5	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК	10			
6	Своевременное обновление дизайна и содержания сайта Учреждения	5			
<b>2. Коммуникативный модуль</b>		<b>15</b>			
7	Проведение консультаций по работе с программным обеспечением и сайтами педагогов	5			
8	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности образовательной организации	5			
9	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации	5			
<b>3. Исполнительская дисциплина</b>					
10	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	<b>-10</b>			
Итого		<b>70</b>			

**Показатели эффективности деятельности повара МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

№	Критерий и показатель	Максимальный балл	Самооценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1. Санитарно гигиенические условия</b>		<b>25</b>			
1	Обеспечение требований ОТ и ТБ	5			
2	Содержание пищеблока, рабочих цехов и обеденного зала в соответствии с требованиями СанПин	10			
3	Контроль за качеством сырья	5			
4	Отсутствие замечаний от контролирующих органов	5			
<b>2. Организационно-содержательный</b>		<b>30</b>			
4	Соблюдение технологии приготовления, качество блюд	5			
5	Систематическое пополнение картотеки блюд и введение в меню новых блюд	5			
6	Соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	10			
7	Охват горячим питанием	10			



<b>5. Коммуникативный модуль</b>		<b>15</b>		
7	Соблюдение культуры обслуживания	5		
8	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности ДДЮТ	5		
9	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации.	5		
<b>6. Исполнительская дисциплина</b>				
10	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний за нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10		
11	Наличие замечаний по качеству работы персонала столовой	-10		
<b>Итого</b>		<b>70</b>		

**Показатели эффективности деятельности секретаря руководителя МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

№	Критерии и показатели	Макс. показатель	Само-оценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1. Использование эффективных форм и технологий обработки, учета и ведения документации</b>		<b>40</b>			
1.	Организация работы с номенклатурой дел (ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой). Соблюдение требований архивного дела.	10			
2.	Оперативность работы с электронной почтой.	5			
3.	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей.	10			
4.	Выполнение курьерских обязанностей.	5			
5.	Увеличение объема работы.	10			
<b>2. Коммуникативный модуль</b>		<b>20</b>			
6.	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания посетителей.	5			
7.	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности образовательной организации.	10			
8.	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации.	5			
<b>3. Исполнительская дисциплина</b>					
9.	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
<b>Итого</b>		<b>60</b>			

**Показатели эффективности деятельности кассира МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

№	Критерий и показатель	Максим балл	Самооценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1. Санитарно гигиенические условия</b>		<b>15</b>			
1	Обеспечение требований ОТ и ТБ	5			
2	Выполнение требований СанПин	5			

3	Отсутствие замечаний от контролирующих органов	5		
<b>2. Организационно-содержательный</b>		<b>30</b>		
4	Соблюдение бухгалтерского учета и отчетности;	10		
5	Соблюдение кассовой дисциплины	10		
6	Внутренний аудит	10		
<b>5. Коммуникативный модуль</b>		<b>15</b>		
7	Соблюдение культуры обслуживания	5		
8	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности ДДЮТ	5		
9	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации.	5		
<b>6. Исполнительская дисциплина</b>				
10	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний за нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10		
11	Наличие замечаний по качеству работы персонала столовой	-10		
		Итого	<b>60</b>	

**Показатели эффективности деятельности звукооператора МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

№	Критерии и показатели	Макс. показатель и	Само-оценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1. Санитарно гигиенические условия</b>		<b>30</b>			
1.	Высокое качество выполняемой работы в соответствии с должностными обязанностями	10			
2.	Диагностика, выявление неполадок и устранение причин нарушений работы оборудования.	10			
3.	Содержание в чистоте и порядке рабочего места и оборудования.	5			
4.	Увеличение объема работы.	5			
<b>2. Коммуникативный модуль</b>		<b>20</b>			
5.	Высокая эффективность взаимодействия с сотрудниками при подготовке мероприятий (планирование, согласование, оперативное решение проблем и пр.).	10			
6.	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности образовательной организации.	5			
7.	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации.	5			
<b>3. Исполнительская дисциплина</b>					
8.	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
		Итого	<b>50</b>		

**Показатели эффективности деятельности кухонного работника МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

№	Критерий и показатель	Максим балл	Самооценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1. Санитарно гигиенические условия</b>		<b>20</b>			
1	Обеспечение требований ОТ и ТБ	5			
2	Содержание пищеблока, рабочих цехов и обеденного зала в соответствии с требованиями СанПин	10			
3	Отсутствие замечаний от контролирующих органов	5			
<b>2. Организационно-содержательный</b>		<b>15</b>			
4	Обеспечение сохранности посуды, кухонного инвентаря, столовых приборов	5			
5	Поддержание санитарно-гигиенических условий	10			
<b>5. Коммуникативный модуль</b>		<b>15</b>			
6	Соблюдение культуры обслуживания	5			
7	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности ДДЮТ	5			
8	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации.	5			
<b>6. Исполнительская дисциплина</b>					
9	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний за нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
10	Наличие замечаний по качеству работы персонала столовой	-10			
Итого		<b>50</b>			

**Показатели эффективности деятельности костюмера МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

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

**Показатели эффективности деятельности гардеробщика МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

№	Критерии и показатели	Максимальные показатели	Само -оценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1.Санитарно гигиенические условия</b>		<b>30</b>			
1	Отсутствие замечаний по закреплённой территории.	10			
2	За увеличение объема работы (во время проведения массовых мероприятий), сверхурочные выходы.	10			
3	Эффективная работа по обеспечению санитарно-гигиенических условий воспитательного процесс	10			
<b>2. Коммуникативный модуль</b>		<b>20</b>			
4	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности образовательной организации	10			
5	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации	10			
<b>3. Исполнительская дисциплина</b>					
6	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
	Итого	<b>50</b>			

**Показатели эффективности деятельности сторожа МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

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

**Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

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

**Показатели эффективности деятельности рабочего, рабочего по обслуживанию и текущему ремонту МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

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

**Показатели эффективности деятельности дворника МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

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

**Показатели эффективности деятельности техника МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

№	Критерии и показатели	Макс. показатели	Само-оценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1. Санитарно гигиенические условия</b>		<b>40</b>			
1.	Контроль обеспечения бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования.	10			
2.	Контроль обеспечения качественного технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	10			
3.	Сохранность материалов, инструментов.	10			
4.	Увеличение объема работы.	10			
<b>2. Коммуникативный модуль</b>		<b>10</b>			
5.	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности образовательной организации.	5			

6.	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации.	5			
<b>3. Исполнительская дисциплина</b>					
7.	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
	Итого	<b>50</b>			

**Показатели эффективности деятельности инженера-энергетика МАОУДО «ДЮТ» г. Чебоксары**

№	Критерии и показатели	Макс. показатели	Само-оценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1.Создание элементов образовательной инфраструктуры</b>		<b>40</b>			
1.	Обеспечение бесперебойной работы, правильная эксплуатация, ремонт и модернизация энергетического оборудования, электрических сетей.	10			
2.	Осуществление технического надзора за контрольно-измерительными, электротехническими приборами, применяемыми для приемки в эксплуатацию, проверки и освидетельствования органами государственного надзора.	10			
3.	Разработка необходимой организационно-регламентирующей и технологической документации.	5			
4.	Сохранность материалов, инструментов.	5			
5.	Увеличение объема работы.	10			
<b>2. Коммуникативный модуль</b>		<b>10</b>			
6.	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности образовательной организации.	5			
7.	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации.	5			
<b>3. Исполнительская дисциплина</b>					
8.	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний за нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	<b>-10</b>			
	Итого	<b>50</b>			

**Показатели эффективности деятельности водителя МАОУДО «ДЮТ» г. Чебоксары**

№	Критерии и показатели	Макс. показатели	Само-оценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1.Санитарно-гигиенические условия</b>		<b>25</b>			
1.	Высокая организация обслуживания и содержания автотранспортного средства.	5			

2.	Отсутствие замечаний за несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля.	5			
3.	Обеспечение соблюдения правил и норм охраны труда.	5			
4.	Ведение необходимой отчетной документации.	5			
5.	Увеличение объема работы.	5			
<b>2. Коммуникативный модуль</b>		<b>25</b>			
6.	Отсутствие предписаний органами технадзора по ПДД.	5			
7.	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий.	10			
8.	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности образовательной организации.	5			
9.	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации.	5			
<b>3. Исполнительская дисциплина</b>					
10.	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
	Итого	<b>50</b>			

#### Показатели эффективности деятельности осветителя МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары

№	Критерии и показатели	Макс. показатели	Само-оценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертом
<b>1. Санитарно гигиенические условия</b>		<b>30</b>			
1.	Высокое качество выполняемой работы в соответствии с должностными обязанностями (ведение света по сценарию, программе мероприятия и т.д.).	10			
2.	Диагностика, выявление неполадок и устранение причин нарушений работы комплекса осветительного оборудования.	10			
3.	Содержание в чистоте и порядке рабочего места и оборудования.	5			
4.	Увеличение объема работы.	5			
<b>2. Коммуникативный модуль</b>		<b>20</b>			
5.	Высокая эффективность взаимодействия с сотрудниками при подготовке мероприятий (планирование, согласование, оперативное решение проблем и пр.).	10			
6.	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности образовательной организации.	5			
7.	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации.	5			
<b>3. Исполнительская дисциплина</b>					
8.	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			



	Итого	50			
--	-------	----	--	--	--

**Показатели эффективности деятельности кладовщика МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

№	Критерии и показатели	Макс. показатели	Само-оценка	Аналитические разъяснения	Оценка экспертов
<b>1. Санитарно гигиенические условия</b>		<b>40</b>			
1.	Соблюдение правил ведения складского хозяйства в соответствии с требованиями.	10			
2.	Эффективная работа по обеспечению санитарно-гигиенического состояния закрепленных помещений.	5			
3.	Отсутствие замечаний по инвентаризации и ревизии.	10			
4.	Качественное и своевременное оформление необходимой документации.	5			
5.	Увеличение объема работы.	10			
<b>2. Коммуникативный модуль</b>		<b>10</b>			
6.	Инициативность и активное участие в общественно-полезной деятельности образовательной организации.	5			
7.	Деятельность, направленная на укрепление имиджа образовательной организации.	5			
<b>3. Исполнительская дисциплина</b>					
8.	Поступление жалоб от граждан по качеству организации услуг. Наличие замечаний нарушение трудовой дисциплины, правил этики.	-10			
	Итого	<b>50</b>			

**Показатели эффективности деятельности вахтера МАОУДО «ДДЮТ» г. Чебоксары**

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

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
оценки выполнения утвержденных показателей  
и критериев качества выполняемых работ

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)  
на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование критерия	Утверждено	Выполнено
.....			.....		
			.....		
Итого по показателю 1			X	X	X
.....			.....		
			.....		
Итого по показателю 2			X	X	X
.....			.....		
			.....		
Итого по показателю 3			X	X	X
Всего по всем показателям					

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ год \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения.

### СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки качества выполняемых работ работников

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

(составляется рабочей комиссией)

N п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Сумма баллов по показателю 1		Сумма баллов по показателю 2		Сумма баллов по показателю 3		Общая сумма баллов	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
1.	Учитель, Иванов Иван Иванович								
2.									
3.									
4.									
	Всего								

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии \_\_\_\_\_  
 (подпись) (Ф.И.О. работника)

Члены рабочей комиссии:

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ год

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

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

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_  
 (подпись) (Ф.И.О. работника)

Протокол согласован:

Наименование органа общественного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получени я	Дата согласовани я	Подпис ь

Дата получения протокола учреждением после согласования

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ год \_\_\_\_\_  
 (подпись) (Ф.И.О. работника)

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

---

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

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

---

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

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии: \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года