

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области
Центра профессионального образования
(ЦПО Самарской области)

на 2023 – 2026 годы

Дополнения и изменения приняты на общем собрании работников учреждения
Протокол от 21.09.2023 № 6

От работников:

Представитель трудового коллектива

От работодателя:

Директор ЦПО Самарской области

Подпись  /А.Н.Артемяева/

Подпись  /О.Ю.Нисман/

22.09.2023



Дополнения и изменения к Коллективному договору прошли уведомительную регистрацию _____

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 172022022/4
от « 27 » 09 2023 г.
Мав. Иск. Котрадзева Т.И.
(должность, Ф.И.О.)

Регистрационный № _____ от _____

Сторонами дополнений и изменений к коллективному договору являются:

Работодатель – государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Самарской области Центр профессионального образования (далее – ЦПО Самарской области), представителем которого является директор Нисман Ольга Юрьевна, действующий на основании Устава (далее – Работодатель)

и

Работники организации, интересы которых представляет уполномоченный представитель работников трудового коллектива ЦПО Самарской области Артемьева Анна Николаевна (далее – Работник).

Стороны пришли к соглашению о внесении дополнений и изменений к коллективному договору:

1. Дополнить Приложение № 2 «Правила внутреннего трудового распорядка» ЦПО Самарской области разделом 13 «РАБОТА С ИНОСТРАННЫМИ АГЕНТАМИ» следующего содержания:

«12.1. На иностранных агентов возлагается обязанность сообщать о наличии такого статуса работодателю. Также они обязаны маркировать производимые ими материалы.

Кроме того, иностранные агенты не смогут:

- осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних или педагогическую в государственных и муниципальных образовательных организациях;
- производить информационную продукцию для несовершеннолетних;
- принимать участие в закупках товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд;
- выступать организаторами публичных мероприятий.

2. В связи с необходимостью приведения действующей системы оплаты труда работников ЦПО Самарской области в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации Приложение 1 «Положение об оплате работников ЦПО Самарской области (далее по тексту – Положение) к коллективному договору читать в следующей редакции:

Согласовано
на заседании Совета
ЦПО Самарской области

Утверждено
Приказом ЦПО Самарской области

Протокол от 15.09.2023 № 3

от 15.09.2023 № 2007-09

**Положение
об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения
дополнительного профессионального образования Самарской области
Центра профессионального образования**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Самарской области Центра профессионального образования в пределах бюджетных ассигнований, направляемых ЦПО Самарской области на оплату труда.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Самарской области от 14.12.2004 № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета" (вместе с "Положением об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки");
- постановлением Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 № 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты»;

– приказом министерства образования и науки Самарской области № 30-од от 19.02.2009 «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

– распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011 № 163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности»;

– приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

– распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда) (далее – методические рекомендации министерства образования и науки Самарской области);

– распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14 апреля 2020 № 354-р «Об утверждении процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности»;

– Уставом ЦПО Самарской области;

– Коллективным договором ЦПО Самарской области;

– другими нормативными документами.

1.3. Заработная плата работников ЦПО Самарской области представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.4. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются в пределах финансовых средств, направляемых ЦПО Самарской области на оплату труда, и производятся на основании приказа директора ЦПО Самарской области, издаваемого по каждому отдельному факту.

1.5. Система оплаты труда в ЦПО Самарской области устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Правительства Самарской области, содержащими нормы трудового права, с учетом настоящего Положения.

1.6. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии ЦПО Самарской области, могут быть назначены на соответствующие должности, также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.7. Заработная плата работников ЦПО Самарской области предельными размерами не ограничивается.

2. Структура фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) ЦПО Самарской области состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

2.2. В базовую часть ФОТ работников ЦПО Самарской области включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов).

2.3. Специальная часть ФОТ работников ЦПО Самарской области включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работников ЦПО Самарской области.

2.4. Стимулирующая часть ФОТ работников ЦПО Самарской области включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3. Должностные оклады работников ЦПО Самарской области

3.1. Должностные оклады работников ЦПО Самарской области, в том числе директора ЦПО Самарской области, устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих и указываются в трудовых договорах работников. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников ЦПО Самарской области устанавливаются Правительством Самарской области.

3.2. Изменение размеров оплаты труда или должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при увеличении выслуги лет – со дня увеличения выслуги лет;
- при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома или присуждения ученой степени.

3.3. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.4. В соответствии со ст. 104 ТК РФ работникам ЦПО Самарской области, которым не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – квартал.

3.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

3.6. Директор ЦПО Самарской области в пределах имеющихся финансовых средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников ЦПО Самарской области, может привлекать сторонних специалистов.

3.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному ими времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

3.8. В течение установленной продолжительности рабочего времени (дня) с письменного согласия работника, ему может быть поручено, наряду с работой определенной трудовым договором, выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату – совмещение профессии (должности), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором.

С данными работниками заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, ее содержание, объем и размер оплаты. Оплата работы при совмещении устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. Директор ЦПО Самарской области в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры надбавок и доплат к минимальным окладам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней по занимаемой должности.

3.10. Величина надбавки и доплат устанавливается приказом директора ЦПО Самарской области на определенный период времени (от одного месяца до одного года).

3.11. Оплата труда директора ЦПО Самарской области производится на основании трудового договора с министерством образования и науки Самарской области.

Объемные показатели деятельности ЦПО Самарской области и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников ЦПО Самарской области, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

3.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, руководителя финансово-экономического отдела и среднемесячной заработной платы работников ЦПО Самарской области устанавливается в кратности 3.

4. Условия и порядок назначения выплат из специальной части ФОТ (компенсационные выплаты)

4.1. Работникам ЦПО Самарской области производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть ФОТ.

4.2. Размеры и условия назначения компенсационных выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Компенсационные выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работника ЦПО Самарской области без учета доплат и надбавок.

4.4. К компенсационным выплатам, устанавливаемым работникам ЦПО Самарской области в пределах ФОТ, относятся:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников ЦПО Самарской области.

4.5. К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

- надбавка за ученую степень доктора наук;
- надбавка за ученую степень кандидата наук;

– надбавка за почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы (отличник профессионально-технического образования Российской Федерации, почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, почетный работник общего образования Российской Федерации).

– надбавка за орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

4.6. В соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 21.02.2005 № 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты» всем педагогическим работникам ЦПО Самарской области (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями работодателем установлена ежемесячная денежная выплата в размере 150 рублей.

Педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение. Ежемесячная денежная выплата производится за счет средств, выделяемых учреждению из областного бюджета.

4.7. Ежемесячная денежная выплата в размере 5 000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности в ЦПО Самарской области, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в ЦПО Самарской области до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

4.8. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и производится работникам ЦПО Самарской области за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты за работу в ночное время – 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры доплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным правовым актом ЦПО Самарской области, трудовым договором.

4.9. Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Доплата за сверхурочную работу устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается в соответствии статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.12. Компенсационные выплаты работникам ЦПО Самарской области, награжденным государственными почетными званиями, устанавливаются в размере 20% от должностного оклада работника без учета доплат и надбавок.

4.13. Надбавка работникам, имеющим ученые степени, выплачиваются в ЦПО Самарской области за счет субсидий из областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ):

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук в размере 13% от должностного оклада;
- работникам, имеющим ученую степень доктора наук, в размере 17% от должностного оклада.

4.14. Компенсационные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются ЦПО Самарской области самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников ЦПО Самарской области.

4.15. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и максимальными размерами не ограничиваются (Приложение 1).

4.16. Размеры, основание и период, в течение которого компенсационные выплаты будут выплачиваться, оформляются приказом директора ЦПО Самарской области. Компенсационные выплаты могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ, как основным работникам, так и работающим в порядке совместительства.

4.17. Размер компенсационных выплат из средств, полученных от иной приносящей доход деятельности ЦПО Самарской области, превышающий установленный нормативными правовыми актами, определяется приказом директора ЦПО Самарской области в процентах в должностному окладу или в абсолютном размере.

5. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

5.1. Работникам ЦПО Самарской области в целях увеличения результативности и качества труда, расширения сферы деятельности ЦПО Самарской области производятся стимулирующие выплаты в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда и за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

5.2. Виды, порядок, размер стимулирующих выплат директору ЦПО Самарской области утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

Стимулирующие выплаты директору ЦПО Самарской области – до 10%, осуществляются за счет субсидий из областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных

услуг (выполнение работ), предусмотренных на оплату труда работников ЦПО Самарской области на текущий финансовый год.

5.3. Виды, порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников ЦПО Самарской области, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и данным локальным нормативным актом ЦПО Самарской области.

5.4. Стимулирующие выплаты работникам ЦПО Самарской области осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда ЦПО Самарской области и включают в себя: надбавка стимулирующего характера директору ЦПО Самарской области, надбавка за выслугу лет, надбавка за интенсивность и напряженность работы, надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда), премиальные выплаты, иные выплаты.

5.5. Надбавка за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам ЦПО Самарской области по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Ежемесячная выплата производится со дня возникновения у работника ЦПО Самарской области права на получение этой надбавки.

5.6. Надбавка за интенсивность и напряженность работы.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться работникам ЦПО Самарской области, выполняющим работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных или физических затрат, выходящих за рамки обычных и исходя из обслуживаемого контингента.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в

процентах к должностному окладу (окладу) приказом директора ЦПО Самарской области в пределах фонда оплаты труда.

Размер данной надбавки зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

5.7. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда).

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

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Назначение стимулирующих выплат вновь принятым работникам осуществляется по истечении 4 месяцев на основании предоставленного оценочного листа специалисту по кадрам.

Условиями снижения надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) являются:

- наличие обоснованной жалобы;
- нарушение исполнительской дисциплины;
- невыполнение приказов, распоряжений руководителя, уполномоченных должностных лиц ЦПО Самарской области;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- при выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, отсутствии подтверждающих документов.

Условиями отмены надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) являются:

- наличие случаев травматизма обучающихся во время нахождения в ЦПО Самарской области, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- наличие дисциплинарных взысканий.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) отменяется приказом директора по согласованию с Советом ЦПО Самарской области, с момента получения травмы обучающегося сроком до полугода.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) отменяется с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Советом ЦПО Самарской области с момента получения работником дисциплинарного взыскания.

Максимальный период выплат – один год. Надбавка выплачивается работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам ЦПО Самарской области устанавливаются по итогам работы за календарный год в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

Результаты работы по тому или иному критерию в отчетном периоде принимаются к рассмотрению при условии, если деятельность была организована работником либо выполнена им самим, либо при его непосредственном участии, а также если результат был получен по направлению деятельности, выполняемой работником. В случае отсутствия в оценочном листе результативности и качества работы (эффективности труда) (далее – оценочный лист) сведений, подтверждающих деятельность по критерию, выплаты стимулирующего характера не назначаются.

В случае, если работник ЦПО Самарской области предоставил в оценочном листе заведомо недостоверную информацию надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) не устанавливаются.

Размер надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) рассчитывается от стимулирующей части фонда оплаты труда на соответствующий год в процентном отношении.

В целях поощрения заместителей директора ЦПО Самарской области им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в процентном отношении от стимулирующей части ФОТ (до 5 процентов), а также из средств, поступающих от приносящей доход деятельности (Приложение 2).

Для других работников ЦПО Самарской области надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются на основе методических рекомендаций министерства образования и науки Самарской области (Приложение 2).

Надбавка за результативность и качество работы работникам ЦПО Самарской области, работающим по совместительству, устанавливается на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным Положением.

5.8. Порядок установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда).

Все работники ЦПО Самарской области в срок до 18 декабря текущего года заполняют утвержденные формы оценочных листов результативности и качества работы (эффективности труда).

Заполненные оценочные листы должны содержать информацию, подтверждающую назначение баллов за период оценивания с 1 января по 31 декабря текущего года.

Работники ЦПО Самарской области, входящие в состав структурного подразделения (отдела), заполненные оценочные листы предоставляют начальнику отдела для проверки достоверности информации и подтверждения баллов. Руководители структурных подразделений ЦПО Самарской области проверяют достоверность сведений и подтверждающих документов, указанных в оценочных листах, проставляют баллы со своей стороны, заверяют оценочные

листы личной подписью и передают на согласование специалисту по кадрам ЦПО Самарской области.

Начальники структурных подразделений и иные работники, находящиеся в прямом подчинении у директора ЦПО Самарской области, заполненные оценочные листы передают самостоятельно на согласование специалисту по кадрам также в срок до 18 декабря текущего года.

Специалист по кадрам несет ответственность за согласование оценочных листов работников ЦПО при наличии у работника дисциплинарных взысканий. Оценочные листы, согласованные специалистом по кадрам, передаются членам экспертной комиссии ЦПО Самарской области (далее – Комиссия). При наличии у работника дисциплинарного взыскания оценочный лист не проходит процедуру согласования со специалистом по кадрам, в экспертную комиссию не передается, надбавка за результативность и качество работы (эффективности труда) не назначается.

Заполненные оценочные листы, согласованные специалистом по кадрам, проходят процедуру оценки со стороны членов экспертной комиссии.

Персональный состав Комиссии утверждается приказом директора ЦПО Самарской области и состоит не менее, чем из 3 (трех) человек.

Члены Комиссии проверяют достоверность информации и её соответствие формализованным качественным и количественным показателям по критериям, проводят оценку, подсчитывают количество набранных работниками баллов. Комиссия может повысить или понизить оценку эффективности труда работников на основании документов, подтверждающих результаты работы за отчетный период.

Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, участвующих в оценке. По итогам работы Комиссии оформляется протокол.

В срок до 20 декабря текущего года протокол работы Комиссии, а также заполненные и подписанные со стороны членов Комиссии оценочные листы передаются директору ЦПО Самарской области для утверждения.

По итогам работы Комиссии аналитическая информация о показателях эффективности труда работников ЦПО Самарской области за отчетный период (01 января – 31 декабря) представляется директором ЦПО Самарской области на заседании Совета ЦПО Самарской области, на котором принимается решение о согласовании результатов работы Комиссии в срок до 25 декабря.

По итогам работы Комиссии и с учетом решения Совета ЦПО Самарской области о согласовании результатов деятельности работников ЦПО Самарской области директор издает приказ об установлении надбавок, о сроках их выплаты не позднее 31 декабря текущего года.

Протокол Комиссии, а также заполненные оценочные листы хранятся в течение 5 лет у специалиста по кадрам, по истечению 5 лет материалы направляются в архив.

5.9. Премияльные выплаты производятся:

- за выполнение особо важных и срочных работ в соответствующем периоде;
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

– иные премиальные выплаты (в связи с государственными праздниками: международным женским днем, днем защитника Отечества, профессиональным праздником; к юбилейным датам, дню рождения работников (45, 50, 55, 60 лет со дня рождения); за добросовестный труд; по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год и т.д.).

Премиальные выплаты начисляются за фактически отработанное время (за месяц, квартал, полугодие, год и т.д.) и при отсутствии действующего дисциплинарного взыскания.

Премиальные выплаты зависят от выполнения следующих качественных и количественных показателей труда работников ЦПО Самарской области:

- отсутствие жалоб на качество работ и услуг;
- своевременное и в полном объеме выполнение государственного задания.

Работникам, проработавшим неполный год, начисление премиальных выплат производится с учетом фактически отработанного времени в данном учетном периоде. Уволившимся работникам начисление премиальных выплат не производится.

Работникам, вновь поступившим на работу или переведенным из другого учреждения, премиальные выплаты за отработанное время может быть выплачены по усмотрению директора ЦПО Самарской области.

Размер премиальных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер премиальных выплат не ограничен.

Премиальные выплаты определяются в зависимости от качества и объема выполняемых работ и наличия средств.

Премиальные выплаты могут уменьшаться или отменяться по окончании установленного периода, при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины или окончании конкретного объема работ.

6. Оказание материальной помощи

6.1. Материальная помощь направлена на оказание финансовой поддержки работникам ЦПО Самарской области, которые оказались в тяжелом материальном положении.

6.2. Работникам ЦПО Самарской области при наличии финансовых средств может выплачиваться материальная помощь из средств субсидий на выполнение государственного задания и (или) из средств от иной приносящей доход деятельности.

6.3. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
из средств субсидий на выполнение государственного задания:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

из средств от иной приносящей доход деятельности:

- рождение ребенка;
- вступление в брак
- иное.

6.4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам ЦПО Самарской области материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.5. На основании решения директора ЦПО Самарской области по согласованию с представителем трудового коллектива работников ЦПО Самарской области об оказании материальной помощи и ее размерах издается приказ о выплате материальной помощи.

Размер компенсационных выплат

Виды выплат	Размер выплат
Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	12%
Доплата за работу в ночное время	35%
Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	статья 153 ТК РФ
Доплата за сверхурочную работу	статья 152 ТК РФ
Доплата за совмещение профессий (должностей)	по соглашению сторон
Доплата за расширение зон обслуживания, увеличения объема работы	по соглашению сторон
Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором	по соглашению сторон
Доплата за работу в качестве наставника	1500 рублей в месяц за одного наставляемого
Надбавка работникам, имеющим ученые степени: - кандидат наук; - доктор наук	13% 17%
Надбавка за почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, или Самарской области, полученный за достижения в сфере образования и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством	20%

ФОРМА
начисления надбавки за результативность и качество работы
(эффективность труда)

1. В соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» форма начисления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) заместителям руководителя ЦПО Самарской области следующая:

30-40,5 баллов - 2%
41-50,5 баллов – 3%
51-60,5 баллов – 4%
61-69,5 баллов – 5%
70 баллов и более – 6%

2. В соответствии с распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) форма начисления надбавки за результативность и качество работы работников ЦПО Самарской области следующая:

Начальники отделов	Методисты	Остальные категории
5-10 баллов – 1%	5-10 баллов – 1%	1-5 баллов – 0,75%
11-15 баллов – 1,25%	11-15 баллов – 1,25%	6- 10 баллов – 1%
16-20 баллов – 1,5%	16-20 баллов – 1,5%	11-15 баллов – 1,25%
21-25 баллов - 1,75 %	21-25 баллов - 1,75%	16-20 баллов- 1,5%
26-30 баллов – 2%	36 - 30 баллов – 2%	21-25 баллов – 1,75%
31-35 баллов - 2,25%	31 - 35 баллов - 2,25%	26 -30 баллов – 2%
36-40 баллов - 2,5%	36 - 40 баллов - 2,5 %	31 -35 баллов - 2,25%
41 -45 баллов - 2,75		36-40 баллов - 2,75%
46 -50 баллов - 3%		41 и выше – 3%

51 -55 баллов - 3,25%		
56-60 баллов - 3,5%		
61-65 баллов - 3,75%		
66-70 баллов - 4 %		

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦПО Самарской области

_____ О.Ю. Нисман

_____ 20__

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества работы (эффективности труда) инженера, системного администратора

Фамилия И.О.

за период работы с _____ по _____

В оценочном листе учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
1. Позитивные результаты деятельности					
1.1. Отсутствие замечаний по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства: – отсутствие замечаний со стороны директора, заместителей директора, начальника отдела – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов		1			
1.2. Участие в организации и проведении мероприятий, реализуемых вне государственного задания ЦПО Самарской области. в зависимости от уровня: – на уровне Учреждения – 1 балл;		3 <i>(баллы суммируются)</i>			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
– на региональном уровне и выше – 2 балла					
1.3. Наличие наград – 1 балл		1			
2. Эффективная организация уставной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации					
2.1. Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации, в том числе в рамках государственного задания: – предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности согласно установленным срокам – 2 балла; – несвоевременность внесения данных или выполнение работ не в полном объеме – 0 баллов		2			
2.2. Обеспечение наличия актуальной информации и/или документации, в том числе на сайте по направлению деятельности: – наличие актуальной информации и/или документации – 2 балла; – несвоевременное обновление информации и/или документации – 0 баллов		2			
2.3. Участие в проведении внутренних аудитов (проверок) деятельности структурных подразделений и/или должностных лиц (в том числе инвентаризации, иных внутренних проверках): – участие во внутренних аудитах (проверках) в качестве аудитора и/или привлеченного специалиста – 0,5 балла; – отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок (аудитов) у проверяемого – 0,5 балла; – отсутствие факта участия в аудите – 0 баллов		1 <i>(баллы суммируются)</i>			
2.4. Участие в оптимизации основных и вспомогательных процессов деятельности Учреждения: – наличие предложений и/или инициатив, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 1		2 <i>(баллы суммируются)</i>			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
балл; – внедрение новых технологий и/или методов работы, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 1 балл; – отсутствие предложений и/или инициатив, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 0 балл					
2.5. Участие в реализации мероприятий, направленных на развитие сетевого взаимодействия и социального партнерства с организациями высшего, дополнительного, дополнительного профессионального образования, иными организациями и предприятиями с целью создания условий для повышения качества и результативности деятельности Учреждения – 2 балла		2			
3. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
3.1. Обеспечение сохранности, рациональное и бережное отношение к имуществу: – отсутствие факта досрочного списания или повреждения имущества - 2 балла; – досрочное списание или повреждение имущества (по вине пользователя) – 0 баллов		2			
3.2. Участие в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп по профилю выполняемой деятельности - 1 балл		1			
3.3. Обучение на семинарах, курсах повышения квалификации и/или профессиональной подготовки и переподготовки по вопросам, направленным на профессиональное развитие по профилю деятельности: – наличие удостоверения, сертификата или иного документа, подтверждающего обучение/повышение квалификации – 2 балла;		2			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
– отсутствие факта обучения/повышения квалификации – 0 баллов					
3.4. Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений руководителя Учреждения и/или министерства образования и науки Самарской области и иных организаций: – наличие факта выполнения поручений без замечаний – 2 балла; – отсутствие поручений – 0 баллов		2			
3.5. Участие (личное) в организации и проведении мероприятий, реализуемых ЦПО Самарской области или выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, в зависимости от уровня: – на уровне Учреждения – 1 балл; – на региональном уровне и выше - 2 балла		3 <i>(баллы суммируются)</i>			
4. Эффективность использования современных информационных технологий в профессиональной деятельности					
4.1. Внедрение новых информационных технологий в профессиональную деятельность: – внедрение новых информационных технологий в профессиональную деятельность – 4 балла; – отсутствие фактов внедрения – 0 баллов		4			
5. Эффективная организация охраны жизни и здоровья					
5.1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и выполнению норм охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности – отсутствие замечаний по организации и/или соблюдению норм и правил пожарной и антитеррористической безопасности – 1 балл; – наличие замечаний по организации и/или соблюдению норм и правил пожарной и антитеррористической безопасности – 0 баллов		1			
5.2. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и выполнению санитарно-гигиенических требований в процессе трудовой		1			

Руководитель финансово-экономического отдела

_____ В.Б. Вахненко
Подпись

_____ 20 _____

Юрисконсульт

_____ Т.Н. Лоткова
Подпись

_____ 20 _____

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦПО Самарской области

_____ О.Ю. Нисман

_____ 20__

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества работы (эффективности труда) методиста

_____ *Фамилия И.О.*

за период работы с _____ по _____

В оценочном листе учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
6. Результативность деятельности методиста по обеспечению качества предоставляемых услуг					
6.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период: – отсутствие жалоб – 1 балл; – наличие жалоб – 0 баллов		1			
6.2. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и выполнению норм охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности – отсутствие замечаний – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов		1			
6.3. Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации, в том числе в рамках государственного задания:		1			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
<ul style="list-style-type: none"> – предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности согласно установленным срокам – 1 балл; – несвоевременность внесения данных или выполнение работ не в полном объеме – 0 баллов 					
6.4. Наличие наград – 1 балл		1			
7. Результативность организационно-методической деятельности					
<p>7.1. Наличие педагогов - победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчетный период (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> – участие методиста в подготовке конкурсантов и/или конкурсных материалов/документов образовательными организациями на уровне региона – 1 балл; – участие методиста в подготовке конкурсантов и/или конкурсных материалов/документов образовательными организациями на федеральном уровне – 2 балла 		2			
<p>7.2. Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями, за отчетный период (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> – на региональном уровне – 1 балл; – на федеральном уровне – 2 балла; – на международном уровне – 3 балла 		3 <i>(баллы суммируются, но не более 3 баллов)</i>			
<p>7.3. Наличие квалификационной категории у методиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> – первая квалификационная категория – 2 балла; – высшая квалификационная категория – 3 балла 		3			
<p>7.4. Обучение на курсах повышения квалификации и/или профессиональной подготовки и переподготовки, участие мероприятиях (семинарах, сессиях, мастер-классах и т.п.) по профилю деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие удостоверения, сертификата или иного документа, подтверждающего факт обучения/повышения 		2			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
квалификации – 2 балла; – отсутствие факта обучения/повышения квалификации – 0 баллов					
7.5. Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы (за исключением программ повышения квалификации), проекты и т.д.) за отчетный период (в зависимости от уровня): – наличие методических продуктов, разработанных лично методистом и/или при его активном участии на региональном уровне – 1 балл; – наличие методических продуктов, разработанных лично методистом и/или при его активном участии на федеральном уровне – 2 балла		2			
7.6. Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта - победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня): – участие в работе по сопровождению деятельности региональной инновационной площадки, регионального проекта – 1 балл; – участие в работе по сопровождению деятельности федеральной инновационной площадки, федерального проекта – 2 балла		2			
7.7. Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня) – на региональном уровне – 2 балла; – на федеральном уровне и выше – 3 балла		3			
7.8. Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня): – на уровне региона – 2 балла; – на федеральном уровне и выше – 3 балла		3			
7.9. Наличие у методиста грантов за отчетный период (в		3			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
зависимости от уровня): <ul style="list-style-type: none"> – наличие авторского гранта на муниципальном и региональном уровне – 2 балла; – наличие авторского гранта на федеральном уровне - 3 балла; – участие в реализации грантов в сфере образования по профилю выполняемой деятельности на муниципальном и региональном уровне – 0,5 балла; – участие в реализации грантов в сфере образования по профилю выполняемой деятельности на федеральном уровне - 1 балл 		<i>(баллы суммируются, но не более 3 баллов)</i>			
7.10. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог – педагог: <ul style="list-style-type: none"> – наличие достижений и/или значимых результатов работы у наставляемого, успешная адаптация к работе – 1 балл; – отсутствие достижений и/или значимых результатов работы у наставляемого, увольнение наставляемого – 0 баллов 		1			
7.11. Участие в реализации мероприятий, направленных на развитие сетевого взаимодействия и социального партнерства с организациями высшего, дополнительного, дополнительного профессионального образования, иными организациями и предприятиями с целью создания условий для повышения качества и результативности деятельности Учреждения – 1 балл		1			
7.12. Участие методиста в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по профилю выполняемой профессиональной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> – на уровне Учреждения – 1 балл; – на региональном уровне – 1,5 балла; – на всероссийском уровне – 2 балла 		2			
7.13. Разработка и реализация авторских образовательных программ повышения квалификации, стажировки,		3			

_____ С.В. Елькина
Подпись
_____ 20 _____

Руководитель финансово-экономического отдела

_____ В.Б. Вахненко
Подпись
_____ 20 _____

_____ О.В. Жолобова
Подпись
_____ 20 _____

Юрисконсульт

_____ Т.Н. Лоткова
Подпись
_____ 20 _____

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦПО Самарской области

_____ О.Ю. Нисман

_____ 20__

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

результативности и качества работы (эффективности труда) начальника отдела (для начальников отделов, не имеющих в штате методистов)
наименование отдела

Фамилия И.О.

за период работы с _____ по _____

В оценочном листе учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной комиссией
8. Позитивные результаты деятельности				
8.1. Отсутствие замечаний по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства: – отсутствие замечаний со стороны директора, заместителей директора – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов		1		
1.2 Наличие наград – 1 балл		1		
9. Эффективная организация уставной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации				
9.1. Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации, в том числе в рамках государственного задания: – предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности согласно установленным срокам		4		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной комиссией
– 4 балла; – несвоевременность внесения данных или выполнение работ не в полном объеме – 0 баллов				
9.2. Обеспечение наличия актуальной информации и/или документации на сайте по направлению деятельности: – наличие актуальной информации и/или документации на сайте – 4 балла; – несвоевременное обновление информации и/или документации на сайте – 0 баллов		4		
9.3. Участие в проведении внутренних аудитов (проверок) деятельности структурных подразделений и/или должностных лиц (в том числе инвентаризации, иных внутренних проверках): – участие во внутренних аудитах (проверках) в качестве аудитора и/или привлеченного специалиста – 2 балла; – отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок (аудитов) у проверяемого – 2 балла; – отсутствие факта участия в аудите – 0 баллов		4 <i>(баллы суммируются)</i>		
9.4. Участие в оптимизации основных и вспомогательных процессов деятельности Учреждения: – наличие предложений и/или инициатив, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 2 балла; – внедрение новых технологий и/или методов работы, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 2 балла; – отсутствие предложений и/или инициатив, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 0 балла		4 <i>(баллы суммируются)</i>		
9.5. Участие в реализации мероприятий, направленных на развитие сетевого взаимодействия и социального партнерства с организациями высшего, дополнительного, дополнительного профессионального образования, иными организациями и предприятиями с целью создания условий для повышения качества и результативности деятельности Учреждения – 3 балла		3		
10. Эффективность организационной деятельности				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной комиссией
10.1. Обеспечение эффективного взаимодействия (личного и сотрудников отдела) с организациями – партнерами в очном и дистанционном формате с использованием электронных ресурсов – 4 балла		4		
10.2. Участие в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп по профилю выполняемой деятельности: – на уровне Учреждения – 1 балл; – на региональном уровне – 2 балла; – на всероссийском уровне – 3 балла		3 <i>(баллы суммируются, но не более 3 баллов)</i>		
10.3. Обучение на семинарах, курсах повышения квалификации и/или профессиональной подготовки и переподготовки по вопросам, направленным на профессиональное развитие по профилю деятельности: – наличие удостоверения, сертификата или иного документа, подтверждающего обучение/повышение квалификации – 4 балла; – отсутствие факта обучения/повышения квалификации – 0 баллов		4		
10.4. Доля сотрудников отдела, прошедших обучение на семинарах и/или курсах повышения квалификации по профилю деятельности: – более 50% – 6 баллов; – 49% и меньше – 3 балла		6		
10.5. Внедрение и сопровождение организационных подходов и/или технологических решений, направленных на решение профессиональных задач: – на уровне Учреждения – 3 балла; – на уровне региона и выше – 4 балла		4		
10.6. Участие (личное и/или сотрудников отдела) в работе по сопровождению деятельности образовательных организаций региона по реализации региональных или федеральных проектов, государственных программ и т.п. в сфере образования на региональном / федеральном уровнях: – на региональном уровне – 4 балл; – на федеральном уровне и выше – 6 баллов		6		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной комиссией
<p>10.7. Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений руководителя Учреждения и/или министерства образования и науки Самарской области и иных организаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие факта выполнения поручений без замечаний – 6 баллов; – отсутствие поручений – 0 баллов 		6		
<p>10.8. Участие (личное и/или сотрудников отдела) в организации и проведении мероприятий, реализуемых вне государственного задания ЦПО Самарской области или выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, в зависимости от уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> – на уровне Учреждения – 3 балла; – на региональном уровне – 4 балла; – на федеральном уровне – 4 балла 		8 <i>(баллы суммируются, но не более 8 баллов)</i>		
<p>10.9. Обеспечение сохранности, рациональное и бережное отношение к имуществу:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие факта досрочного списания или повреждения имущества – 2 балла; – досрочное списание или повреждение имущества (по вине пользователя) – 0 баллов 		2		
11. Эффективность использования современных информационных технологий в профессиональной деятельности				
<p>11.1. Использование информационных технологий в профессиональной деятельности (использование в работе информационно-справочных ресурсов, баз данных, работа с документами с использованием почтовых сервисов, системы электронного документооборота, специализированного программного обеспечения, выполнение работ по оказанию государственной услуги населению в электронной форме и т.п.):</p> <ul style="list-style-type: none"> – активное использование в работе информационных технологий – 4 балла; – эпизодическое использование – 0 баллов 		4		
12. Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
<p>12.1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и выполнению норм охраны труда, пожарной и</p>		1		

ЭКСПЕРТНАЯ КОМИССИЯ:

Заместитель директора по образовательной и инновационной деятельности

_____ С.В. Елькина
Подпись
_____20_____

Заместитель директора по образовательной деятельности и общим вопросам

_____ О.В. Жолобова
Подпись
_____20_____

Руководитель финансово-экономического отдела

_____ В.Б. Вахненко
Подпись
_____20_____

Юрисконсульт

_____ Т.Н. Лоткова
Подпись
_____20_____

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦПО Самарской области

_____ О.Ю. Нисман

_____ 20__

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества работы (эффективности труда) уборщика служебных помещений

Фамилия И.О.

за период работы с _____ по _____

В оценочном листе учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
13. Позитивные результаты деятельности					
13.1. Отсутствие замечаний по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства: – отсутствие замечаний со стороны директора, заместителей директора, начальника отдела – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов		1			
13.2. Наличие наград – 1 балл		1			
14. Эффективная организация уставной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации					
14.1. Соблюдение сроков выполнения работ – 1 балл		1			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
14.2. Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности – 1 балл		1			
14.3. Участие в общественно-значимых делах (субботники, подготовка к мероприятиям) – 1 балл		1			
15. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
15.1. Обеспечение сохранности производственного инвентаря, рациональное и бережное отношение к имуществу: – отсутствие факта досрочного списания инвентаря или повреждения имущества – 1 балл; – досрочное списание инвентаря или повреждение имущества (по вине пользователя) – 0 баллов		1			
15.2. Рациональное использование моющих средств и материалов, а также экономное потребление ресурсов (вода, тепло, свет): – рациональное использование – 1 балл; – наличие замечаний по рациональному использованию моющих средств и ресурсов – 0 баллов		1			
15.3. Качественное и систематическое проведение генеральных уборок на закрепленных участках – 1 балл		1			
16. Эффективная организация охраны жизни и здоровья					
16.1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и/или выполнению норм охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности – отсутствие замечаний – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов		1			
16.2. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и выполнению санитарно-гигиенических требований в процессе трудовой деятельности:		1			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие замечаний – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов 					
ИТОГО		10			

Оценочный лист представил
уборщик служебных помещений

Подпись Фамилия И.О.
_____ 20 _____

Оценочный лист проверил
начальник отдела материально-технического обеспечения

Подпись Фамилия И.О.
_____ 20 _____

СОГЛАСОВАНО
Специалист по кадрам

Подпись И.Г. Брыкина
_____ 20 _____

ЭКСПЕРТНАЯ КОМИССИЯ:

Заместитель директора по образовательной и инновационной деятельности

Подпись С.В. Елькина
_____ 20 _____

Заместитель директора по образовательной деятельности и общим вопросам

Подпись О.В. Жолобова
_____ 20 _____

Руководитель финансово-экономического отдела

Подпись В.Б. Вахненко
_____ 20 _____

Юрисконсульт

Подпись Т.Н. Лоткова
_____ 20 _____

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦПО Самарской области

_____ О.Ю. Нисман

_____ 20__

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества работы (эффективности труда) администратора

_____ *Фамилия И.О.*

за период работы с _____ по _____

В оценочном листе учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной комиссией
17. Позитивные результаты деятельности				
17.1. Отсутствие замечаний по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства: – отсутствие замечаний со стороны директора, заместителей директора – 2 балла; – наличие замечаний – 0 баллов		2		
17.2. Участие в организации и проведении мероприятий, реализуемых ЦПО Самарской области, в зависимости от уровня: – на уровне Учреждения – 1 балл; – на региональном уровне и выше – 2 балла		2		
17.3. Наличие наград – 1 балл		1		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной комиссией
18. Эффективная организация уставной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации				
<p>18.1. Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации:</p> <ul style="list-style-type: none"> – предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности согласно установленным срокам – 2 балла; – несвоевременность внесения данных или выполнение работ не в полном объеме – 0 баллов 		2		
<p>18.2. Обеспечение наличия актуальной информации и/или документации на сайте и/или в сетевой папке (облаке) по направлению деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие актуальной информации и/или документации на сайте, сетевой папке (облаке) – 3 балла; – несвоевременное обновление информации и/или документации на сайте, сетевой папке (облаке) – 0 баллов 		3		
<p>18.3. Участие в организации и/или проведении внутренних аудитов (проверок) деятельности структурных подразделений и/или должностных лиц (в том числе инвентаризации, иных внутренних проверках):</p> <ul style="list-style-type: none"> – участие в документировании внутренних аудитов – 0,5 балла; – участие во внутренних аудитах (проверках) в качестве аудитора и/или проверяемого – 0,5 балла; – отсутствие факта участия в аудите – 0 баллов 		1 <i>(баллы суммируются)</i>		
<p>18.4. Участие в оптимизации основных и вспомогательных процессов деятельности Учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие предложений и/или инициатив, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 0,5 балла; – внедрение новых технологий и/или методов работы, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 0,5 		1 <i>(баллы суммируются)</i>		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной комиссией
балла				
18.5. Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей или оперативность работника в решении вопросов, не входящих в его компетенцию, в подготовке документов и/или выполнении поручений руководителя Учреждения – 2 балла		2		
19. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
19.1. Обеспечение сохранности, рациональное и бережное отношение к имуществу: – отсутствие факта досрочного списания или повреждения имущества – 1 балл; – досрочное списание или повреждение имущества (по вине пользователя) – 0 баллов		1		
19.2. Участие в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп по профилю выполняемой деятельности – 1 балл		1		
20. Эффективность использования современных информационных технологий в профессиональной деятельности				
20.1. Использование информационных технологий в профессиональной деятельности (использование в работе информационно-справочных ресурсов, баз данных, работа с документами с использованием почтовых сервисов, специализированного программного обеспечения, выполнение работ по оказанию государственной услуги населению в электронной форме и т.п.): – активное использование в работе информационных технологий – 2 балла; – эпизодическое использование – 0 баллов		2		
21. Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
21.1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и/или выполнению норм охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности – отсутствие замечаний – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов		1		
21.2. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по		1		

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦПО Самарской области

_____ О.Ю. Нисман

_____ 20__

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества работы (эффективности труда) бухгалтера

Фамилия И.О.

за период работы с _____ по _____

В оценочном листе учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
22. Позитивные результаты деятельности					
22.1. Отсутствие замечаний по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства: – отсутствие замечаний со стороны директора, заместителей директора, руководителя отдела – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов		1			
22.2. Участие в организации и проведении мероприятий, реализуемых вне государственного задания ЦПО Самарской области, в зависимости от уровня: – на уровне Учреждения – 2 балла; – на региональном уровне и выше – 3 балла		3			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
22.3. Наличие наград – 1балл		1			
23. Эффективная организация уставной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации					
<p>23.1. Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации, в том числе в рамках государственного задания:</p> <ul style="list-style-type: none"> – предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности согласно установленным срокам – 3 балла; – несвоевременность внесения данных или выполнение работ не в полном объеме – 0 баллов 		3			
<p>23.2. Обеспечение наличия актуальной информации и/или документации на сайте по направлению деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие актуальной информации и/или документации на сайте – 1 балл; – несвоевременное обновление информации и/или документации на сайте – 0 баллов 		1			
<p>23.3. Участие в проведении внутренних аудитов (проверок) деятельности структурных подразделений и/или должностных лиц (в том числе инвентаризации, иных внутренних проверках):</p> <ul style="list-style-type: none"> – участие во внутренних аудитах (проверках) в качестве аудитора и/или привлеченного специалиста – 1 балл; – отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок (аудитов) у проверяемого – 1 балл; – отсутствие факта участия в аудите – 0 баллов 		2 <i>(Баллы суммируются)</i>			
<p>23.4. Участие в оптимизации основных и вспомогательных процессов деятельности Учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие предложений и/или инициатив, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 1 балл; – внедрение новых технологий и/или методов работы, 		2 <i>(Баллы суммируются)</i>			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 1 балл					
23.5. Участие в реализации мероприятий, направленных на развитие сетевого взаимодействия и социального партнерства с организациями высшего, дополнительного, дополнительного профессионального образования, иными организациями и предприятиями с целью создания условий для повышения качества и результативности деятельности Учреждения – 2 балла		2			
23.6. Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей или оперативность работника в решении вопросов, не входящих в его компетенцию, в подготовке документов и/или выполнении поручений руководителя Учреждения и министерства образования и науки Самарской области – 2 балла		2			
24. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
24.1. Обеспечение сохранности, рациональное и бережное отношение к имуществу: – отсутствие факта досрочного списания или повреждения имущества – 2 балла; – досрочное списание или повреждение имущества (по вине пользователя) - 0 баллов		2			
24.2. Обучение на курсах повышения квалификации и/или профессиональной подготовки и переподготовки, участие в семинарах по профилю деятельности: – наличие удостоверения, сертификата или иного документа, подтверждающего факт обучения/повышения квалификации – 2 балла; – отсутствие факта обучения/повышения квалификации – 0 баллов		2			
24.3. Участие в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп по профилю выполняемой деятельности: – на уровне Учреждения – 2 балла; – на региональном уровне и выше – 3 балла		3			

ЭКСПЕРТНАЯ КОМИССИЯ:

Заместитель директора по образовательной и инновационной деятельности

_____ С.В. Елькина
Подпись
_____ 20 _____

Руководитель финансово-экономического отдела

_____ В.Б. Вахненко
Подпись
_____ 20 _____

Заместитель директора по образовательной деятельности и общим вопросам

_____ О.В. Жолобова
Подпись
_____ 20 _____

Юрисконсульт

_____ Т.Н. Лоткова
Подпись
_____ 20 _____

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦПО Самарской области

_____ О.Ю. Нисман

_____ 20__

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества работы (эффективности труда) архивариуса

_____ *Фамилия И.О.*

за период работы с _____ по _____

В оценочном листе учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
27. Позитивные результаты деятельности					
27.1. Отсутствие замечаний по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства: – отсутствие замечаний со стороны директора, заместителей директора, начальника отдела – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов		1			
27.2. Наличие наград – 1 балл		1			
28. Эффективная организация уставной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации					
28.1. Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации, в том числе в рамках государственного задания: – предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности согласно установленным срокам – 1 балл;		1			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
– несвоевременность внесения данных или выполнение работ не в полном объеме – 0 баллов					
28.2. Участие в проведении внутренних аудитов (проверок) деятельности структурных подразделений и/или должностных лиц (в том числе инвентаризации, иных внутренних проверках): – участие во внутренних аудитах (проверках) в качестве аудитора и/или привлеченного специалиста – 0,5 балла; – отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок (аудитов) у проверяемого – 0,5 балла; – отсутствие факта участия в аудите – 0 баллов		1 <i>(баллы суммируются)</i>			
28.3. Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей или оперативность работника в решении вопросов, не входящих в его компетенцию, в подготовке документов и/или выполнении поручений руководителя Учреждения – 1 балл		1			
29. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
29.1. Обеспечение сохранности, рациональное и бережное отношение к имуществу: – отсутствие факта досрочного списания или повреждения имущества – 1 балл; – досрочное списание или повреждение имущества (по вине пользователя) - 0 баллов.		1			
29.2. Обучение на курсах повышения квалификации и/или профессиональной подготовки и переподготовки, участие в семинарах по профилю деятельности: – наличие удостоверения, сертификата или иного документа, подтверждающего факт обучения/повышения квалификации – 1 балл; – отсутствие факта обучения/повышения квалификации – 0 баллов		1			
30. Эффективность использования современных информационных технологий в профессиональной деятельности					
30.1. Использование информационных технологий в профессиональной деятельности (использование в работе		1			

ЭКСПЕРТНАЯ КОМИССИЯ:

Заместитель директора по образовательной и инновационной деятельности

_____ С.В. Елькина
Подпись
_____ 20 _____

Руководитель финансово-экономического отдела

_____ В.Б. Вахненко
Подпись
_____ 20 _____

Заместитель директора по образовательной деятельности и общим вопросам

_____ О.В. Жолобова
Подпись
_____ 20 _____

Юрисконсульт

_____ Т.Н. Лоткова
Подпись
_____ 20 _____

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦПО Самарской области

_____ О.Ю. Нисман

_____ 20__

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества работы (эффективности труда) водителя

Фамилия И.О.

за период работы с _____ по _____

В оценочном листе учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
32. Позитивные результаты деятельности					
32.1. Отсутствие замечаний по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства: – отсутствие замечаний со стороны директора, заместителей директора, начальника отдела – 2 балла; – наличие замечаний – 0 баллов		2			
32.2. Участие в организации и проведении мероприятий, реализуемых вне государственного задания ЦПО Самарской области или выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, в зависимости от уровня:		3 <i>(баллы суммируются)</i>			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
<ul style="list-style-type: none"> – на уровне Учреждения – 1 балл; – на региональном уровне и выше – 2 балла 					
32.3. Наличие наград – 1 балл		1			
33. Эффективная организация уставной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации					
33.1. Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации: <ul style="list-style-type: none"> – предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности согласно установленным срокам – 2 балла; – несвоевременность внесения данных или выполнение работ не в полном объеме – 0 баллов 		2			
3. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
3.1. Эффективная и качественная работа по обеспечению безопасной перевозки людей, отсутствие дорожно-транспортных происшествий и/или нарушений правил дорожного движения: <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие протоколов ГИБДД за нарушение правил дорожного движения – 3 балла; – наличие протокола(ов) ГИБДД за нарушение правил дорожного движения – 0 баллов 		3			
3.2. Обеспечение сохранности имущества: <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие замечаний по эксплуатации транспортного средства – 3 балла; – наличие незначительных нарушений правил эксплуатации транспортного средства – 1 балл; – наличие нарушений правил эксплуатации, способствующих простоя и/или досрочному ремонту (по вине ответственного лица) – 0 баллов 		3			
3.3. Соблюдение норм расходов ГСМ – 2 балла		2			
3.4. Своевременное прохождение техосмотра, обеспечение автострахования, мойки автотранспорта: <ul style="list-style-type: none"> – своевременное выполнение работ – 2 балла; – выполнение работ с нарушением сроков – 0 баллов 		2			

Руководитель финансово-экономического отдела

_____ В.Б. Вахненко
Подпись

_____ 20_____

Юрисконсульт

_____ Т.Н. Лоткова
Подпись

_____ 20_____

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦПО Самарской области

_____ О.Ю. Нисман

_____ 20__

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества работы (эффективности труда) заместителя главного бухгалтера

_____ *Фамилия И.О.*

за период работы с _____ по _____

В оценочном листе учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
34. Позитивные результаты деятельности					
34.1. Отсутствие замечаний по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства: – отсутствие замечаний со стороны директора, заместителей директора, руководителя ФЭО – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов		1			
34.2. Наличие наград – 1 балл		1			
35. Эффективная организация уставной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации					
35.1. Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации, в том числе в рамках государственного задания:		6			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
<ul style="list-style-type: none"> – предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности согласно установленным срокам – 6 баллов; – несвоевременность внесения данных или выполнение работ не в полном объеме – 0 баллов 					
<p>35.2. Обеспечение наличия актуальной информации и/или документации на сайте по направлению деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие актуальной информации и/или документации на сайте – 1 балл; – несвоевременное обновление информации и/или документации на сайте – 0 баллов 		1			
<p>35.3. Участие в проведении внутренних аудитов (проверок) деятельности структурных подразделений и/или должностных лиц (в том числе инвентаризации, иных внутренних проверках):</p> <ul style="list-style-type: none"> – участие во внутренних аудитах (проверках) в качестве аудитора и/или привлеченного специалиста – 2 балла; – отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок (аудитов) у проверяемого – 2 балла; – отсутствие факта участия в аудите – 0 баллов 		4 <i>(баллы суммируются)</i>			
<p>35.4. Участие в оптимизации основных и вспомогательных процессов деятельности Учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие предложений и/или инициатив, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 2 балла; – внедрение новых технологий и/или методов работы, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 2 балла; – отсутствие предложений и/или инициатив, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 0 		4 <i>(баллы суммируются)</i>			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
баллов					
35.5. Участие в реализации мероприятий, направленных на развитие сетевого взаимодействия и социального партнерства с организациями высшего, дополнительного, дополнительного профессионального образования, иными организациями и предприятиями с целью создания условий для повышения качества и результативности деятельности Учреждения – 2 балла		2			
36. Эффективность организационной деятельности					
36.1. Участие в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп по профилю выполняемой деятельности: – на уровне Учреждения – 2 балл; – на региональном уровне и выше – 3 балла		3			
36.2. Обучение (личное) на семинарах, курсах повышения квалификации и/или профессиональной подготовки и переподготовки по вопросам, направленным на профессиональное развитие по профилю деятельности: – наличие удостоверения, сертификата или иного документа, подтверждающего обучение/повышение квалификации – 3 балла; – отсутствие факта обучения/повышения квалификации – 0 баллов		3			
36.3. Участие (личное) в работе по сопровождению деятельности образовательных организаций региона по реализации региональных или федеральных проектов, государственных программ и т.п. в сфере образования на региональном / федеральном уровнях: – на региональном уровне – 2 балла; – на федеральном уровне и выше – 4 балла		4			
36.4. Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений руководителя Учреждения и/или министерства образования и науки Самарской области и иных организаций:		4			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
<ul style="list-style-type: none"> – наличие факта выполнения поручений без замечаний – 4 балла; – отсутствие поручений – 0 баллов 					
<p>36.5. Обеспечение сохранности, рациональное и бережное отношение к имуществу:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие факта досрочного списания или повреждения имущества – 1 балл; – досрочное списание или повреждение имущества (по вине пользователя) – 0 баллов 		1			
37. Эффективность использования современных информационных технологий в профессиональной деятельности					
<p>37.1. Использование информационных технологий в профессиональной деятельности (использование в работе информационно-справочных ресурсов, баз данных, работа с документами с использованием почтовых сервисов, системы электронного документооборота, специализированного программного обеспечения, выполнение работ по оказанию государственной услуги населению в электронной форме и т.п.):</p> <ul style="list-style-type: none"> – активное использование в работе информационных технологий – 4 балла; – эпизодическое использование – 0 баллов 		4			
38. Эффективная организация охраны жизни и здоровья					
<p>38.1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и выполнению норм охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие замечаний по организации и/или соблюдению норм и правил пожарной и антитеррористической безопасности – 1 балл; – наличие замечаний по организации и/или соблюдению норм и правил пожарной и антитеррористической безопасности – 0 баллов 		1			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
38.2. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и выполнению санитарно-гигиенических требований в процессе трудовой деятельности: – отсутствие замечаний – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов		1			
ИТОГО		40			

Оценочный лист представил
заместитель главного бухгалтера

Подпись Фамилия И.О.
_____ 20_____

Оценочный лист проверил
руководитель финансово-экономического
отдела

Подпись Фамилия И.О.
_____ 20_____

СОГЛАСОВАНО
Специалист по кадрам

Подпись И.Г. Брыкина
_____ 20_____

ЭКСПЕРТНАЯ КОМИССИЯ:

**Заместитель директора по образовательной и
инновационной деятельности**

Подпись С.В. Елькина
_____ 20_____

**Заместитель директора по образовательной
деятельности и общим вопросам**

Подпись О.В. Жолобова
_____ 20_____

Руководитель финансово-экономического отдела

_____ В.Б. Вахненко
Подпись
_____ 20 _____

Юрисконсульт

_____ Т.Н. Лоткова
Подпись
_____ 20 _____

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦПО Самарской области

_____ О.Ю. Нисман

_____ 20__

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества работы (эффективности труда) заместителя директора

_____ *Фамилия И.О.*

за период работы с _____ по _____

В оценочном листе учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной комиссией
39. Эффективность организационно-методической деятельности				
39.1. Разработка работниками Учреждения и внедрение учреждениями системы дополнительного профессионального образования области авторских образовательных программ повышения квалификации, стажировки, переподготовки и др., утвержденных экспертным советом (Координационным советом) регионального уровня: – 1 - 3 программ - 2 балл; – 4 - 5 программ -3 балла; – 6 программ и более – 4 балла		4		
39.2. Разработка работниками Учреждения и использование образовательными организациями региона учебно-методических комплектов (УМК), отдельных элементов УМК, обеспечивающих реализацию авторских,		3		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной комиссией
модифицированных образовательных программ, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ внеурочной деятельности, предпрофильной подготовки и т.д.: – УМК – 0,5 баллов, но не более 3 баллов				
39.3. Внедрение и сопровождение методических подходов и/или технологических решений, направленных на решение задач в рамках национального проекта «Образование» в образовательных организациях: – на уровне Учреждения – 1 балл; – на уровне региона и выше – 3 балла		3		
39.4. Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий регионального, федерального уровня и выше: – на региональном уровне – 1 балл; – на федеральном уровне и выше – 2 балла		2		
39.5. Наличие у педагогического (научного) коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий, учрежденных федеральными органами исполнительной власти, региональными органами исполнительной власти и созданными ими организациями, Общероссийским профсоюзом образования: – на региональном уровне – 2 балла; – на российском уровне – 3 балла		3		
39.6. Наличие индивидуальных и/или коллективных грантов у Учреждения – 1 балл		1		
39.7. Результаты внедрения профессиональными образовательными организациями области, в отношении которых осуществлялось методическое сопровождение работниками Учреждения, ФГОС СПО по профессиям и специальностям, реализуемым в рамках федерального проекта «Профессионалитет»: – до 10 образовательных программ СПО (далее - ОП СПО) -		3		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной комиссией
1 балл; – 11-20 ОП СПО – 2 балла; – 21 ОП СПО и более – 3 балла				
39.8. Количество укрупненных групп профессий/специальностей (далее - УГС), охваченных деятельностью учебно-методических объединений в системе СПО Самарской области: – до 10 УГС – 1 балл; – 11-20 УГС – 2 балла; – более 21 УГС – 3 балла		3		
39.9. Доля педагогических работников, имеющих ученые степени/ученые звания, в общей численности педагогических работников Учреждения: – до 15% – 0,5 балла; – свыше 15 % – 1 балл		1		
1.10 Количество руководящих и (или) педагогических работников, имеющих статус регионального или федерального эксперта / привлекаемых к экспертизе процесса и (или) продуктов педагогической, методической деятельности работников образования, включая экспертную оценку образовательных программ, конкурсных материалов участников конкурсов профессионального мастерства, портфолио аттестуемых и пр.: – до 5 человек – 2 балла; – от 6 человек и более – 3 балла		3		
1.11 Результаты участия профессиональных образовательных организаций области в конкурсных мероприятиях с грантовой поддержкой, в отношении которых осуществлялось методическое сопровождение работниками Учреждения (доля ПОО, ставших получателями грантов, от общего количества ПОО, принявших участие в отборе, в отношении которых осуществлялось методическое сопровождение работниками Учреждения): – от 60 до 69% – 1 балл; – от 70 до 79% – 2 балла;		3		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной комиссией
– от 80 до 100% – 3 балла				
1.12 Результаты вовлечения образовательных организаций области в развитие Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству, движения «Абилимпикс»: – до 80 образовательных организаций – 2 балла; – свыше 80 образовательных организаций – 3 балла		3		
1.13 Количество преподавателей и мастеров производственного обучения ПОО, повысивших уровень профессионального мастерства по программам, реализуемым в сетевой форме / в форме стажировки: – до 50 человек – 1 балл; – 51-70 человек – 1,5 балла; – 71 человек и более – 2 балла		2		
1.14 Наличие социального партнерства с вузами, центрами оценки квалификаций, предприятиями, специализированными центрами, издательствами с целью создания условий для повышения качества реализации дополнительных профессиональных программ и мероприятий, направленных на профессиональное развитие педагогических работников: – 3 договора – 1 балл; – 4 и более договоров – 2 балла		2		
1.15 Результативность участия основного состава сборной команды в отборочном (межрегиональном) этапе и финале (и выше) чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» и чемпионата высоких технологий: – участие – 1 балл; – призовые места – 3 балла; – победа – 4 балла		4		
1.16 Результативность участия основного состава сборной команды Самарской области в финале национального (и выше) чемпионата «Абилимпикс»: – участие – 1 балл;		4		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной комиссией
<ul style="list-style-type: none"> – призовые места – 3 балла; – победа – 4 балла 				
<p>1.17 Доля обучающихся образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, прошедших демонстрационный экзамен профильного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 21-50% – 1 балл; – 51-70% – 2 балла; – 71-100% – 3 балла 		3		
<p>1.18 Доля заявлений на предоставление услуги «Лицензирование образовательной деятельности» в электронном виде от общего количества поданных заявлений:</p> <ul style="list-style-type: none"> – до 50% – 0 баллов; – 50% и выше – 2 балла 		2		
<p>1.19 Наличие на сайте образовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, сетевые сообщества педагогов, онлайн-консультации, интерактивные опросы) между участниками образовательного процесса – 2 балла</p>		2		
<p>1.20 Количество преподавателей/ мастеров производственного обучения, которым оказана методическая помощь в организации прохождения обучения преподавателей и мастеров производственного обучения в рамках Федерального проекта «Профессионалитет»</p> <ul style="list-style-type: none"> – выполнение выделенной квоты – 3 балла 		3		
<p>1.21 Доля обучающихся профессиональных образовательных организаций, участвующих во Всероссийском чемпионатном движении по профессиональному мастерству, в общей численности обучающихся профессиональных образовательных организаций, в отношении которых осуществлялось методическое сопровождение:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 30% – 1 балл; – от 30 до 33% – 2 балла; – от 33% – 4 балла. 		4		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной комиссией
2 Эффективность управленческой деятельности				
<p>2.1. Участие заместителя руководителя/работников Учреждения в качестве спикера/модератора на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, а также в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп:</p> <p>участие заместителя руководителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> – на региональном уровне – 1 балл; – на федеральном уровне и выше – 2 балла <p>участие работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> – на региональном уровне – 1 балл; – на федеральном уровне и выше – 2 балла 		4 <i>(баллы суммируются, но не более 4 баллов)</i>		
<p>2.2. Участие заместителя руководителя/работников Учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по подготовке аналитических отчетов по результатам проведения в системе образования региона всероссийских проверочных работ, мониторингов регионального/ федерального уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> – на региональном уровне – 1 балл; – на федеральном уровне и выше – 2 балла 		2		
<p>2.3. Участие заместителя руководителя/работников Учреждения в работе по сопровождению деятельности региональных или федеральных инновационных площадок в сфере образования (воспитания), подготовке заявок на получение статуса на региональном / федеральном уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> – на региональном уровне – 1 балл; – на федеральном уровне и выше – 2 балла 		2		
3 Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
<p>3.1. Наличие не менее чем у 50% педагогических работников Учреждения (включая совместителей) первой и высшей квалификационных категорий – 1 балл</p>		1		
<p>3.2. Доля педагогических работников Учреждения, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа работников – 2 балла</p>		2		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной комиссией
3.3. Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности Учреждения выше средних значений по региону – 1 балл		1		
ИТОГО		70		

Оценочный лист представил
заместитель директора

_____ Подпись _____ Фамилия И.О.
_____ 20 _____

СОГЛАСОВАНО
Специалист по кадрам

_____ И.Г. Брыкина
_____ Подпись _____ 20 _____

ЭКСПЕРТНАЯ КОМИССИЯ:
Заместитель директора по образовательной и
инновационной деятельности

_____ С.В. Елькина
_____ Подпись _____ 20 _____

Заместитель директора по образовательной
деятельности и общим вопросам

_____ О.В. Жолобова
_____ Подпись _____ 20 _____

Руководитель финансово-экономического отдела

_____ В.Б. Вахненко
_____ Подпись _____ 20 _____

Юрисконсульт

_____ Т.Н. Лоткова
_____ Подпись _____ 20 _____

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦПО Самарской области

_____ О.Ю. Нисман

_____ 20__

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества работы (эффективности труда) коменданта

_____ *Фамилия И.О.*
за период работы с _____ по _____

В оценочном листе учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
40. Позитивные результаты деятельности					
40.1. Отсутствие замечаний по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства: – отсутствие замечаний со стороны директора, заместителей директора, начальника отдела – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов		1			
40.2. Участие в организации и проведении мероприятий, реализуемых вне государственного задания ЦПО Самарской области, в зависимости от уровня: – на уровне Учреждения – 1 балл;		2			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
– на региональном уровне и выше – 2 балла					
40.3. Наличие наград – 1 балл		1			
41. Эффективная организация уставной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации					
41.1. Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации: – предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности согласно установленным срокам – 1 балл; – несвоевременность внесения данных или выполнение работ не в полном объеме – 0 баллов		1			
41.2. Участие в проведении внутренних аудитов (проверок) деятельности структурных подразделений и/или должностных лиц (в том числе инвентаризации, иных внутренних проверках): – участие во внутренних аудитах (проверках) в качестве аудитора и/или привлеченного специалиста – 0,5 балла; – отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок (аудитов) у проверяемого – 0,5 балла; – отсутствие факта участия в аудите – 0 баллов		1 <i>(баллы суммируются)</i>			
41.3. Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности – 2 балла		2			
41.4. Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей или оперативность работника в решении вопросов, не входящих в его компетенцию, в подготовке документов и/или выполнении поручений руководителя Учреждения и министерства образования и науки Самарской области – 2 балла		2			
42. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
42.1. Обеспечение сохранности имущества: – отсутствие замечаний – 2 балла; – досрочное списание имущества (по вине ответственного лица) – 0 баллов		2			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
42.2. Участие в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп по профилю выполняемой деятельности: – на уровне Учреждения – 1 балл; – на региональном уровне и выше – 2 балла		2			
42.3. Обучение на курсах повышения квалификации и/или профессиональной подготовки и переподготовки, участие в семинарах по профилю деятельности: – наличие удостоверения, сертификата или иного документа, подтверждающего факт обучения/повышения квалификации – 2 балла; – отсутствие факта обучения/повышения квалификации, участия в профильных мероприятиях – 0 баллов		2			
43. Эффективность использования современных информационных технологий в профессиональной деятельности					
43.1. Использование информационных технологий в профессиональной деятельности (использование в работе информационно-справочных ресурсов, баз данных, работа с документами с использованием почтовых сервисов, специализированного программного обеспечения, выполнение работ по оказанию государственной услуги населению в электронной форме и т.п.): – активное использование в работе информационных технологий – 2 балла; – эпизодическое использование – 0 баллов		2			
44. Эффективная организация охраны жизни и здоровья					
44.1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и/или выполнению норм охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности – отсутствие замечаний – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов		1			
44.2. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и выполнению санитарно-гигиенических требований в процессе трудовой		1			

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦПО Самарской области

_____ О.Ю. Нисман

_____ 20__

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества работы (эффективности труда) начальника отдела (при наличии в отделе методистов)
наименование отдела

_____ *Фамилия И.О.*
за период работы с _____ по _____

В оценочном листе учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной группы
45. Позитивные результаты деятельности				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной группы
45.1. Отсутствие замечаний по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства: – отсутствие замечаний со стороны директора, заместителей директора – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов		1		
45.2. Наличие наград – 1 балл		1		
46. Эффективная организация уставной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации				
46.1. Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации, в том числе в рамках государственного задания: – предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности согласно установленным срокам – 4 балла; – несвоевременность внесения данных или выполнение работ не в полном объеме – 0 баллов		4		
46.2. Обеспечение наличия актуальной информации и/или документации на сайте по направлению деятельности: – наличие актуальной информации и/или документации на сайте – 4 балла; – несвоевременное обновление информации и/или документации на сайте – 0 баллов		4		
46.3. Участие в проведении внутренних аудитов (проверок) деятельности структурных подразделений и/или должностных лиц (в том числе инвентаризации, иных внутренних проверках): – участие во внутренних аудитах (проверках) в качестве аудитора и/или привлеченного специалиста – 2 балла; – отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок (аудитов) у проверяемого – 2 балла; – отсутствие факта участия в аудите – 0 баллов		4 <i>(баллы суммируются)</i>		
46.4. Участие в оптимизации основных и вспомогательных процессов деятельности Учреждения: – наличие предложений и/или инициатив, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 2 балла; – внедрение новых технологий и/или методов работы,		4 <i>(баллы суммируются)</i>		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной группы
направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 2 балла; – отсутствие предложений и/или инициатив, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 0 балла.				
46.5. Участие в реализации мероприятий, направленных на развитие сетевого взаимодействия и социального партнерства с организациями высшего, дополнительного, дополнительного профессионального образования, иными организациями и предприятиями с целью создания условий для повышения качества и результативности деятельности Учреждения – 3 балла		3		
47. Эффективность организационно-методической деятельности				
47.1. Разработка сотрудниками отдела и реализация авторских образовательных программ повышения квалификации, стажировки, профессиональной переподготовки и др.: – 1 - 2 программы – 3 балла; – 3 и более программ – 7 баллов		7		
47.2. Участие в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп по профилю выполняемой деятельности: – на уровне Учреждения – 1 балл; – на региональном уровне – 2 балла; – на всероссийском уровне – 3 балла		3 <i>(баллы суммируются, но не более 3 баллов)</i>		
47.3. Обучение на семинарах, курсах повышения квалификации и/или профессиональной подготовки и переподготовки по вопросам, направленным на профессиональное развитие по профилю деятельности: – наличие удостоверения, сертификата или иного документа, подтверждающего обучение/повышение квалификации – 4 балла; – отсутствие факта обучения/повышения квалификации – 0 баллов		4		
47.4. Доля сотрудников отдела, прошедших обучение на семинарах и/или курсах повышения квалификации по профилю деятельности: – более 50% – 6 баллов;		6		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной группы
– 49% и меньше – 3 балла				
<p>47.5. Участие в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях и т.п., организованных Учреждением и/или сторонними организациями, за отчетный период (в зависимости от уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> – на региональном уровне – 2 балла; – на федеральном уровне – 3 балла; – на международном уровне – 5 баллов 		<p>5 <i>(баллы суммируются, но не более 5 баллов)</i></p>		
<p>47.6. Наличие личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> – на региональном уровне – 2 балла; – на федеральном уровне – 4 балла 		4		
<p>47.7. Внедрение и сопровождение методических подходов и/или технологических решений, направленных на решение задач в рамках национальных и федеральных проектов, государственных программ, грантов в сфере образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> – на уровне Учреждения – 4 балла; – на уровне региона и выше – 6 баллов 		6		
<p>47.8. Обеспечение интерактивного взаимодействия отдела (форум, сетевые сообщества педагогов, онлайн-консультации, интерактивные опросы, электронные методические кабинеты) с образовательными и иными организациями с использованием ресурсов сайта, системы дистанционного образования и т.п. – 4 балла</p>		4		
<p>47.9. Участие (личное и/или сотрудников отдела) в работе по сопровождению деятельности региональных или федеральных инновационных площадок, проектов, грантов в сфере образования (воспитания), подготовке заявок на получение статуса на региональном / федеральном уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> – на региональном уровне – 3 балла; – на федеральном уровне и выше – 4 балла 		4		
48. Эффективность использования современных информационных технологий в профессиональной деятельности				

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной группы
<p>48.1. Использование информационных технологий в профессиональной деятельности (использование в работе информационно-справочных ресурсов, баз данных, работа с документами с использованием почтовых сервисов, системы электронного документооборота, специализированного программного обеспечения, выполнение работ по оказанию государственной услуги населению в электронной форме и т.п.):</p> <ul style="list-style-type: none"> – активное использование в работе информационных технологий – 4 балла; – эпизодическое использование – 0 баллов 		4		
49. Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
<p>49.1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и выполнению норм охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие замечаний по организации и/или соблюдению норм и правил пожарной и антитеррористической безопасности – 1 балл; – наличие замечаний по организации и/или соблюдению норм и правил пожарной и антитеррористической безопасности – 0 баллов 		1		
<p>49.2. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и выполнению санитарно-гигиенических требований в процессе трудовой деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие замечаний – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов 		1		
ИТОГО		70		

Оценочный лист представил
Начальник отдела

СОГЛАСОВАНО
Специалист по кадрам

И.Г. Брыкина

Подпись

Фамилия И.О.

Подпись

ЭКСПЕРТНАЯ КОМИССИЯ:

Заместитель директора по образовательной и инновационной деятельности

_____ С.В. Елькина
Подпись
_____ 20 _____

Руководитель финансово-экономического отдела

_____ В.Б. Вахненко
Подпись
_____ 20 _____

Заместитель директора по образовательной деятельности и общим вопросам

_____ О.В. Жолобова
Подпись
_____ 20 _____

Юрисконсульт

_____ Т.Н. Лоткова
Подпись
_____ 20 _____

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦПО Самарской области

_____ О.Ю. Нисман

_____ 20__

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества работы (эффективности труда) специалиста по закупкам

_____ *Фамилия И.О.*

за период работы с _____ по _____

В оценочном листе учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
50. Позитивные результаты деятельности					
50.1. Отсутствие замечаний по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства: – отсутствие замечаний со стороны директора, заместителей директора, начальника отдела – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов		1			
50.2. Участие в организации и проведении мероприятий, реализуемых вне государственного задания ЦПО Самарской области или выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, в зависимости от уровня: – на уровне Учреждения – 1 балл;		2			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
– на региональном уровне и выше – 2 балла					
50.3. Наличие наград - 1 балл		1			
51. Эффективная организация уставной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации					
51.1. Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации, в том числе в рамках государственного задания: – предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности согласно установленным срокам – 2 балла; – несвоевременность внесения данных или выполнение работ не в полном объеме – 0 баллов		2			
51.2. Обеспечение наличия актуальной информации и/или документации на сайте по направлению деятельности: – наличие актуальной информации и/или документации на сайте – 1 балл; – несвоевременное обновление информации и/или документации на сайте – 0 баллов		1			
51.3. Участие в проведении внутренних аудитов (проверок) деятельности структурных подразделений и/или должностных лиц (в том числе инвентаризации, иных внутренних проверках): – участие во внутренних аудитах (проверках) в качестве аудитора и/или привлеченного специалиста – 0,5 балла; – отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок (аудитов) у проверяемого – 0,5 балла; – отсутствие факта участия в аудите – 0 баллов		1 <i>(баллы суммируются)</i>			
51.4. Участие в оптимизации основных и вспомогательных процессов деятельности Учреждения: – наличие предложений и/или инициатив, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 0,5 балла;		1 <i>(баллы суммируются)</i>			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
– внедрение новых технологий и/или методов работы, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 0,5 балла					
51.5. Участие в реализации мероприятий, направленных на развитие сетевого взаимодействия и социального партнерства с организациями высшего, дополнительного, дополнительного профессионального образования, иными организациями и предприятиями с целью создания условий для повышения качества и результативности деятельности Учреждения – 2 балла		2			
52. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
52.1. Обеспечение сохранности, рациональное и бережное отношение к имуществу: – отсутствие факта досрочного списания или повреждения имущества – 1 балл; – досрочное списание или повреждение имущества (по вине пользователя) – 0 баллов		1			
52.2. Участие в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп по профилю выполняемой деятельности: – на уровне Учреждения – 1 балл; – на региональном уровне и выше – 2 балла		2			
52.3. Обучение на курсах повышения квалификации и/или профессиональной подготовки и переподготовки, участие в семинарах по профилю деятельности: – наличие удостоверения, сертификата или иного документа, подтверждающего факт обучения/повышения квалификации – 2 балла; – отсутствие факта обучения/повышения квалификации – 0 баллов		2			
53. Эффективность использования современных информационных технологий в профессиональной деятельности					
53.1. Использование информационных технологий в профессиональной деятельности (использование в работе информационно-справочных ресурсов, баз		2			

ЭКСПЕРТНАЯ КОМИССИЯ:

Заместитель директора по образовательной и инновационной деятельности

_____ С.В. Елькина
Подпись
_____ 20 _____

Заместитель директора по образовательной деятельности и общим вопросам

_____ О.В. Жолобова
Подпись
_____ 20 _____

Руководитель финансово-экономического отдела

_____ В.Б. Вахненко
Подпись
_____ 20 _____

Юрисконсульт

_____ Т.Н. Лоткова
Подпись
_____ 20 _____

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦПО Самарской области

_____ О.Ю. Нисман

_____ 20__

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества работы (эффективности труда) специалиста по кадрам

за период работы с _____ по _____
_____ *Фамилия И.О.*

В оценочном листе учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной группы
55. Позитивные результаты деятельности				
55.1. Отсутствие замечаний по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства: – отсутствие замечаний со стороны директора, заместителей директора – 1 балл; – наличие замечаний - 0 баллов.		1		
55.2. Участие в организации и проведении мероприятий, реализуемых вне государственного задания ЦПО Самарской области – 1 балл		1		
55.3. Наличие наград – 1 балл		1		
56. Эффективная организация уставной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации				
56.1. Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации, в том числе в рамках государственного задания:		2		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной группы
<ul style="list-style-type: none"> – предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности согласно установленным срокам – 2 балла; – несвоевременность внесения данных или выполнение работ не в полном объеме – 0 баллов 				
<p>56.2. Обеспечение наличия актуальной информации и/или документации на сайте по направлению деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие актуальной информации и/или документации на сайте – 2 балла; – несвоевременное обновление информации и/или документации на сайте – 0 баллов 		2		
<p>56.3. Участие в проведении внутренних аудитов (проверок) деятельности структурных подразделений и/или должностных лиц (в том числе инвентаризации, иных внутренних проверок):</p> <ul style="list-style-type: none"> – участие во внутренних аудитах (проверках) в качестве аудитора и/или привлеченного специалиста – 0,5 балла; – отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок (аудитов) у проверяемого – 0,5 балла; – отсутствие факта участия в аудите – 0 балла 		1 <i>(баллы суммируются)</i>		
<p>56.4. Участие в оптимизации основных и вспомогательных процессов деятельности Учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие предложений и/или инициатив, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 0,5 балла; – внедрение новых технологий и/или методов работы, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 0,5 балла 		1 <i>(баллы суммируются)</i>		
<p>56.5. Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей или оперативность работника в решении вопросов, не входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений руководителя Учреждения и министерства образования и науки Самарской области – 2 балла</p>		2		
<p>56.6. Своевременное ознакомление сотрудников с локальными нормативными актами и организационно-распорядительной документацией – 2 балла</p>		2		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной группы
57. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
57.1. Обеспечение сохранности, рациональное и бережное отношение к имуществу: – отсутствие факта досрочного списания или повреждения имущества – 1 балл; – досрочное списание или повреждение имущества (по вине пользователя) - 0 баллов.		1		
57.2. Участие в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп по профилю выполняемой деятельности – 1 балл		1		
57.3. Обучение на курсах повышения квалификации и/или профессиональной подготовки и переподготовки, участие в семинарах по профилю деятельности: – наличие удостоверения, сертификата или иного документа, подтверждающего факт обучения/повышения квалификации – 2 балла; – отсутствие факта обучения/повышения квалификации – 0 баллов		2		
3. Эффективность использования современных информационных технологий в профессиональной деятельности				
4.1. Использование информационных технологий в профессиональной деятельности (использование в работе информационно-справочных ресурсов, баз данных, работа с документами с использованием почтовых сервисов, специализированного программного обеспечения, выполнение работ по оказанию государственной услуги населению в электронной форме и т.п.): – активное использование в работе информационных технологий – 1 балл. – эпизодическое использование – 0 баллов.		1		
5. Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
5.1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и/или выполнению норм охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности – отсутствие замечаний – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов		1		

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦПО Самарской области

_____ О.Ю. Нисман

_____ 20__

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества работы (эффективности труда) специалиста по связям с общественностью

_____ *Фамилия И.О.*
за период работы с _____ по _____

В оценочном листе учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела (при наличии)	Баллы, установленные экспертной комиссией
58. Позитивные результаты деятельности					
58.1. Отсутствие замечаний по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства: – отсутствие замечаний со стороны директора, заместителей директора, начальника отдела – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов		1			
58.2. Участие в организации и проведении мероприятий, реализуемых вне государственного задания ЦПО Самарской области, в зависимости от уровня: – на уровне Учреждения – 1 балла;		4 <i>(баллы суммируются)</i>			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела (при наличии)	Баллы, установленные экспертной комиссией
– на региональном уровне и выше – 3 балла					
58.3. Наличие наград – 1 балл		1			
59. Эффективная организация уставной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации					
59.1. Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации, в том числе в рамках государственного задания: – предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности согласно установленным срокам – 3 балла; – несвоевременность внесения данных или выполнение работ не в полном объеме – 0 баллов		3			
59.2. Обеспечение наличия актуальной информации и/или документации на сайте по направлению деятельности: – наличие актуальной информации и/или документации на сайте – 2 балла; – несвоевременное обновление информации и/или документации на сайте – 0 баллов		2			
59.3. Участие в реализации мероприятий, направленных на развитие сетевого взаимодействия и социального партнерства с организациями высшего, дополнительного, дополнительного профессионального образования, иными организациями и предприятиями с целью создания условий для повышения качества и результативности деятельности Учреждения – 2 балла		2			
59.4. Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей или оперативность работника в решении вопросов, не входящих в его компетенцию, в подготовке документов и/или выполнении поручений руководителя Учреждения – 4 балла		4			
60. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
60.1. Обеспечение сохранности, рациональное и бережное отношение к имуществу: – отсутствие факта досрочного списания или		2			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела (при наличии)	Баллы, установленные экспертной комиссией
повреждения имущества – 2 балла; – досрочное списание или повреждение имущества (по вине пользователя) – 0 баллов					
60.2. Участие в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп по профилю выполняемой деятельности: – на уровне Учреждения – 2 балла; – на региональном уровне и выше – 3 балла		3			
60.3. Обучение на курсах повышения квалификации и/или профессиональной подготовки и переподготовки, участие в семинарах/конференциях/форумах по профилю деятельности: – наличие удостоверения, сертификата или иного документа, подтверждающего факт обучения/повышения квалификации/участие в профильных мероприятиях – 2 балла; – отсутствие факта обучения/повышения квалификации, участия в профильных мероприятиях – 0 баллов		2			
61. Эффективность использования современных информационных технологий в профессиональной деятельности					
61.1. Использование информационных технологий в профессиональной деятельности (использование в работе информационно-справочных ресурсов, баз данных, работа с документами с использованием почтовых сервисов, специализированного программного обеспечения, выполнение работ по оказанию государственной услуги населению в электронной форме и т.п.): – активное использование в работе информационных технологий – 4 балла; – эпизодическое использование – 0 баллов		4			
62. Эффективная организация охраны жизни и здоровья					
62.1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и/или выполнению норм охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности		1			

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦПО Самарской области

_____ О.Ю. Нисман

_____ 20__

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества работы (эффективности труда) специалиста по охране труда

Фамилия И.О.

за период работы с _____ по _____

В оценочном листе учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
63. Позитивные результаты деятельности					
63.1. Отсутствие замечаний по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства: – отсутствие замечаний со стороны директора, заместителей директора, начальника отдела – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов		1			
63.2. Участие в организации и проведении мероприятий, реализуемых ЦПО Самарской области – 1 балл		1			
63.3. Наличие наград – 1 балл		1			
64. Эффективная организация уставной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации					
64.1. Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации, в том числе в рамках государственного задания:		1			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
<ul style="list-style-type: none"> – предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности согласно установленным срокам – 1 балл; – несвоевременность внесения данных или выполнение работ не в полном объеме – 0 баллов 					
<p>64.2. Обеспечение наличия актуальной информации и/или документации на сайте по направлению деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие актуальной информации и/или документации на сайте – 2 балла; – несвоевременное обновление информации и/или документации на сайте – 0 баллов 		2			
<p>64.3. Участие в проведении внутренних аудитов (проверок) деятельности структурных подразделений и/или должностных лиц (в том числе инвентаризации, иных внутренних проверках):</p> <ul style="list-style-type: none"> – участие во внутренних аудитах (проверках) в качестве аудитора и/или привлеченного специалиста – 0,5 балла; – отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок (аудитов) у проверяемого – 0,5 балла; – отсутствие факта участия в аудите – 0 баллов 		1 <i>(баллы суммируются)</i>			
<p>64.4. Участие в оптимизации основных и вспомогательных процессов деятельности Учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие предложений и/или инициатив, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 0,5 балла; – внедрение новых технологий и/или методов работы, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 0,5 балла 		1 <i>(баллы суммируются)</i>			
<p>64.5. Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей или оперативность работника в решении вопросов, не входящих в его компетенцию, в подготовке</p>		2			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
документов и/или выполнении поручений руководителя Учреждения - 2 балла					
65. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
65.1. Обеспечение сохранности, рациональное и бережное отношение к имуществу: – отсутствие факта досрочного списания или повреждения имущества – 2 балла; – досрочное списание или повреждение имущества (по вине пользователя) – 0 баллов		2			
65.2. Участие в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп по профилю выполняемой деятельности – 1 балл		1			
65.3. Обучение на курсах повышения квалификации и/или профессиональной подготовки и переподготовки, участие в семинарах по профилю деятельности: – наличие удостоверения, сертификата или иного документа, подтверждающего факт обучения/повышения квалификации – 2 балла; – отсутствие факта обучения/повышения квалификации – 0 баллов		2			
66. Эффективность использования современных информационных технологий в профессиональной деятельности					
66.1. Использование информационных технологий в профессиональной деятельности (использование в работе информационно-справочных ресурсов, баз данных, работа с документами с использованием почтовых сервисов, специализированного программного обеспечения, выполнение работ по оказанию государственной услуги населению в электронной форме и т.п.): – активное использование в работе информационных технологий – 2 балла; – эпизодическое использование – 0 баллов		2			
67. Эффективная организация охраны жизни и здоровья					
67.1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и/или выполнению норм охраны труда,		1			

Руководитель финансово-экономического отдела

_____ В.Б. Вахненко
Подпись

_____ 20_____

Юрисконсульт

_____ Т.Н. Лоткова
Подпись

_____ 20_____

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦПО Самарской области

_____ О.Ю. Нисман

_____ 20__

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества работы (эффективности труда) специалиста по защите информации

Фамилия И.О.

за период работы с _____ по _____

В оценочном листе учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
68. Позитивные результаты деятельности					
68.1. Отсутствие замечаний по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства: – отсутствие замечаний со стороны директора, заместителей директора, начальника отдела – 1 балл; – наличие замечаний - 0 баллов.		1			
68.2. Участие в организации и проведении мероприятий, реализуемых вне государственного задания ЦПО Самарской области, в зависимости от уровня: – на уровне Учреждения – 1 балл; – на региональном уровне и выше - 2 балла		3 <i>(баллы суммируются)</i>			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
68.3. Наличие наград – 1 балл		1			
69. Эффективная организация уставной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации					
69.1. Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации, в том числе в рамках государственного задания: – предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности согласно установленным срокам – 3 балла; – несвоевременность внесения данных или выполнение работ не в полном объеме – 0 баллов		3			
69.2. Обеспечение наличия актуальной информации и/или документации, в том числе на сайте по направлению деятельности: – наличие актуальной информации и/или документации – 4 балла; – несвоевременное обновление информации и/или документации – 0 баллов		4			
69.3. Участие в проведении внутренних аудитов (проверок) деятельности структурных подразделений и/или должностных лиц (в том числе инвентаризации, иных внутренних проверках): – участие во внутренних аудитах (проверках) в качестве аудитора и/или привлеченного специалиста – 1 балл; – отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок (аудитов) у проверяемого – 1 балл; – отсутствие факта участия в аудите – 0 баллов		2 <i>(баллы суммируются)</i>			
69.4. Участие в оптимизации основных и вспомогательных процессов деятельности Учреждения: – наличие предложений и/или инициатив, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 2 балла; – внедрение новых технологий и/или методов работы,		4 <i>(баллы суммируются)</i>			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 2 балла; – отсутствие предложений и/или инициатив, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 0 баллов					
69.5. Участие в реализации мероприятий, направленных на развитие сетевого взаимодействия и социального партнерства с организациями высшего, дополнительного, дополнительного профессионального образования, иными организациями и предприятиями с целью создания условий для повышения качества и результативности деятельности Учреждения – 2 балла		2			
70. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
70.1. Обеспечение сохранности, рациональное и бережное отношение к имуществу: – отсутствие факта досрочного списания или повреждения имущества – 2 балла; – досрочное списание или повреждение имущества (по вине пользователя) – 0 баллов		2			
70.2. Участие в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп по профилю выполняемой деятельности – 2 балла		2			
70.3. Обучение на семинарах, курсах повышения квалификации и/или профессиональной подготовки и переподготовки по вопросам, направленным на профессиональное развитие по профилю деятельности: – наличие удостоверения, сертификата или иного документа, подтверждающего обучение/повышение квалификации – 2 балла; – отсутствие факта обучения/повышения квалификации – 0 баллов		2			
70.4. Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений руководителя Учреждения		3			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
и/или министерства образования и науки Самарской области и иных организаций: – наличие факта выполнения поручений без замечаний – 3 балла; – отсутствие поручений – 0 баллов					
70.5. Участие (личное) в организации и проведении мероприятий, реализуемых ЦПО Самарской области или выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, в зависимости от уровня: – на уровне Учреждения – 1 балл; – на региональном уровне и выше – 2 балла		3 <i>(баллы суммируются)</i>			
71. Эффективность использования современных информационных технологий в профессиональной деятельности					
71.1. Внедрение новых информационных технологий в профессиональную деятельность: – внедрение новых информационных технологий в профессиональную деятельность – 6 баллов; – отсутствие фактов внедрения – 0 баллов		6			
72. Эффективная организация охраны жизни и здоровья					
72.1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и выполнению норм охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности – отсутствие замечаний по организации и/или соблюдению норм и правил пожарной и антитеррористической безопасности – 1 балл; – наличие замечаний по организации и/или соблюдению норм и правил пожарной и антитеррористической безопасности – 0 баллов		1			
72.2. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и выполнению санитарно-гигиенических требований в процессе трудовой деятельности: – отсутствие замечаний – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов		1			
ИТОГО		40			

Оценочный лист представил
должность сотрудника

Подпись Фамилия И.О.
_____ 20 _____

Оценочный лист проверил
начальник отдела информационных технологий

Подпись Фамилия И.О.
_____ 20 _____

СОГЛАСОВАНО
Специалист по кадрам

Подпись И.Г. Брыкина
_____ 20 _____

ЭКСПЕРТНАЯ КОМИССИЯ:

**Заместитель директора по образовательной и
инновационной деятельности**

Подпись С.В. Елькина
_____ 20 _____

**Заместитель директора по образовательной
деятельности и общим вопросам**

Подпись О.В. Жолобова
_____ 20 _____

Руководитель финансово-экономического отдела

Подпись В.Б. Вахненко
_____ 20 _____

Юрисконсульт

Подпись Т.Н. Лоткова
_____ 20 _____

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦПО Самарской области

_____ О.Ю. Нисман

_____ 20__

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества работы (эффективности труда) техника

_____ *Фамилия И.О.*

за период работы с _____ по _____

В оценочном листе учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
73. Позитивные результаты деятельности					
73.1. Отсутствие замечаний по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства: – отсутствие замечаний со стороны директора, заместителей директора, начальника отдела – 2 балла; – наличие замечаний – 0 баллов		2			
73.2. Участие в организации и проведении мероприятий, реализуемых вне государственного задания ЦПО Самарской области или выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, в зависимости от уровня: – на уровне Учреждения – 1 балл; – на региональном уровне и выше – 2 балла		2			
73.3. Наличие наград – 1 балл		1			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
74. Эффективная организация уставной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации					
<p>74.1. Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации, в том числе в рамках государственного задания:</p> <ul style="list-style-type: none"> – предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности согласно установленным срокам – 2 балла; – несвоевременность внесения данных или выполнение работ не в полном объеме – 0 баллов 		2			
<p>74.2. Участие в проведении внутренних аудитов (проверок) деятельности структурных подразделений и/или должностных лиц (в том числе инвентаризации, иных внутренних проверках):</p> <ul style="list-style-type: none"> – участие во внутренних аудитах (проверках) в качестве аудитора и/или привлеченного специалиста – 0,5 балла; – отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок (аудитов) у проверяемого – 0,5 балла; – отсутствие факта участия в аудите – 0 баллов 		1 <i>(баллы суммируются)</i>			
<p>74.3. Участие в оптимизации основных и вспомогательных процессов деятельности Учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие предложений и/или инициатив, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 0,5 балла; – внедрение новых технологий и/или методов работы, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 0,5 балла 		1 <i>(баллы суммируются)</i>			
<p>74.4. Участие в реализации мероприятий, направленных на развитие сетевого взаимодействия и социального партнерства с организациями высшего, дополнительного, дополнительного профессионального образования, иными организациями и предприятиями с целью создания условий для повышения качества и результативности деятельности Учреждения – 2 балла</p>		2			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
75. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
<p>75.1. Обеспечение сохранности, рациональное и бережное отношение к имуществу:</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие факта досрочного списания или повреждения имущества - 2 балла; – досрочное списание или повреждение имущества (по вине пользователя) – 0 баллов 		2			
<p>75.2. Участие в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп по профилю выполняемой деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – на уровне Учреждения – 1 балл; – на региональном уровне и выше – 2 балла 		2			
<p>75.3. Обучение на курсах повышения квалификации и/или профессиональной подготовки и переподготовки, участие в семинарах по профилю деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие удостоверения, сертификата или иного документа, подтверждающего факт обучения/повышения квалификации – 1 балл; – отсутствие факта обучения/повышения квалификации – 0 баллов 		1			
76. Эффективность использования современных информационных технологий в профессиональной деятельности					
<p>76.1. Использование информационных технологий в профессиональной деятельности (использование в работе информационно-справочных ресурсов, баз данных, работа с документами с использованием почтовых сервисов, специализированного программного обеспечения, выполнение работ по оказанию государственной услуги населению в электронной форме и т.п.):</p> <ul style="list-style-type: none"> – активное использование в работе информационных технологий – 2 балла; – эпизодическое использование – 0 баллов 		2			
77. Эффективная организация охраны жизни и здоровья					
<p>77.1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и/или выполнению норм охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности</p>		1			

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦПО Самарской области

_____ О.Ю. Нисман

_____ 20__

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

результативности и качества работы (эффективности труда)

техника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесаря-сантехника, электромонтера по ремонту и обслуживанию
э/оборудования

Фамилия И.О.

за период работы с _____ по _____

В оценочном листе учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
78. Позитивные результаты деятельности					
78.1. Отсутствие замечаний по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства: – отсутствие замечаний со стороны директора, заместителей директора, начальника отдела – 1 балл; – наличие замечаний - 0 баллов		1			
78.2. Участие в организации и проведении мероприятий, реализуемых ЦПО Самарской области или выполнение работ, не входящих в круг основных		2			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
обязанностей – 2 балла					
78.3. Наличие наград - 1 балл		1			
79. Эффективная организация уставной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации					
79.1. Соблюдение сроков выполнения работ: – выполнение работ по направлению деятельности согласно установленным срокам – 1 балл; – несвоевременность выполнения работ или выполнение работ не в полном объеме – 0 баллов		1			
79.2. Качественное и оперативное выполнение заявок и/или поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности – 1 балл		1			
80. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
80.1. Обеспечение сохранности производственного инвентаря, рациональное и бережное отношение к имуществу: – отсутствие факта досрочного списания инвентаря или повреждения имущества – 1 балл; – досрочное списание инвентаря или повреждение имущества (по вине пользователя) – 0 баллов		1			
80.2. Рациональное использование материалов и/или ресурсов (вода, тепло, свет): – рациональное использование – 1 балл; – наличие замечаний по рациональному использованию моющих средств и ресурсов – 0 баллов		1			
81. Эффективная организация охраны жизни и здоровья					
81.1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и/или выполнению норм охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности – отсутствие замечаний – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов		1			

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦПО Самарской области

_____ О.Ю. Нисман

_____ 20__

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества работы (эффективности труда) экономиста

Фамилия И.О.

за период работы с _____ по _____

В оценочном листе учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
82. Позитивные результаты деятельности					
82.1. Отсутствие замечаний по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства: – отсутствие замечаний со стороны директора, заместителей директора, начальника отдела – 2 балла; – наличие замечаний – 0 баллов		2			
82.2. Участие в организации и проведении мероприятий, реализуемых вне государственного задания ЦПО Самарской, в зависимости от уровня: – на уровне Учреждения – 4 балла;		6			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
– на региональном уровне и выше – 6 баллов					
82.3. Наличие наград – 1 балл		1			
83. Эффективная организация уставной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации					
83.1. Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации, в том числе в рамках государственного задания: – предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности согласно установленным срокам – 6 баллов; – несвоевременность внесения данных или выполнение работ не в полном объеме – 0 баллов		6			
83.2. Обеспечение наличия актуальной информации и/или документации на сайте по направлению деятельности: – наличие актуальной информации и/или документации на сайте – 1 балл; – несвоевременное обновление информации и/или документации на сайте – 0 баллов		1			
83.3. Участие в проведении внутренних аудитов (проверок) деятельности структурных подразделений и/или должностных лиц (в том числе инвентаризации, иных внутренних проверках): – участие во внутренних аудитах (проверках) в качестве аудитора и/или привлеченного специалиста – 2 балла; – отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок (аудитов) у проверяемого – 2 балла; – отсутствие факта участия в аудите – 0 баллов		4 <i>(баллы суммируются)</i>			
83.4. Участие в оптимизации основных и вспомогательных процессов деятельности		3 <i>(баллы суммируются)</i>			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
Учреждения: – наличие предложений и/или инициатив, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 1,5 балла – внедрение новых технологий и/или методов работы, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 1,5 балла					
83.5. Участие в реализации мероприятий, направленных на развитие сетевого взаимодействия и социального партнерства с организациями высшего, дополнительного, дополнительного профессионального образования, иными организациями и предприятиями с целью создания условий для повышения качества и результативности деятельности Учреждения – 2 балла		2			
83.6. Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей или оперативность работника в решении вопросов, не входящих в его компетенцию, в подготовке документов и/или выполнении поручений руководителя Учреждения – 4 балла		4			
84. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения					
84.1. Обеспечение сохранности, рациональное и бережное отношение к имуществу: – отсутствие факта досрочного списания или повреждения имущества – 1 балл; – досрочное списание или повреждение имущества (по вине пользователя) – 0 баллов		1			
84.2. Участие в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп по профилю выполняемой деятельности: – на уровне Учреждения – 2 балла;		3			

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, подтвержденные начальником отдела	Баллы, установленные экспертной комиссией
– на региональном уровне и выше – 3 балла					
<p>84.3. Обучение на курсах повышения квалификации и/или профессиональной подготовки и переподготовки, участие в семинарах по профилю деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие удостоверения, сертификата или иного документа, подтверждающего факт обучения/повышения квалификации – 3 балла; – отсутствие факта обучения/повышения квалификации – 0 баллов 		3			
85. Эффективность использования современных информационных технологий в профессиональной деятельности					
<p>85.1. Использование информационных технологий в профессиональной деятельности (использование в работе информационно-справочных ресурсов, баз данных, работа с документами с использованием почтовых сервисов, специализированного программного обеспечения, выполнение работ по оказанию государственной услуги населению в электронной форме и т.п.):</p> <ul style="list-style-type: none"> – активное использование в работе информационных технологий – 2 балла; – эпизодическое использование – 0 баллов 		2			
86. Эффективная организация охраны жизни и здоровья					
<p>86.1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и/или выполнению норм охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие замечаний – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов 		1			
<p>86.2. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и выполнению санитарно-гигиенических требований в процессе трудовой</p>		1			

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЦПО Самарской области

_____ О.Ю. Нисман

_____ 20__

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и качества работы (эффективности труда) юрисконсульта

_____ *Фамилия И.О.*

за период работы с _____ по _____

В оценочном листе учитываются результаты работы, полученные в отчетном периоде

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной комиссией
87. Позитивные результаты деятельности				
87.1. Отсутствие замечаний по качеству и содержанию работы со стороны вышестоящего руководства: – отсутствие замечаний со стороны директора, заместителей директора – 1 балл; – наличие замечаний - 0 баллов.		1		
1.2. Участие в организации и проведении мероприятий, реализуемых вне государственного задания ЦПО Самарской области – 1 балл		1		
1.3.Наличие наград – 1 балл		1		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной комиссией
1. Эффективная организация уставной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации				
<p>1.3. Соблюдение сроков выполнения работ и сдачи отчетной документации, в том числе в рамках государственного задания:</p> <ul style="list-style-type: none"> – предоставление документации и/или выполнение работ по направлению деятельности согласно установленным срокам – 1 балл; – несвоевременность внесения данных или выполнение работ не в полном объеме – 0 баллов 		1		
<p>1.4. Обеспечение наличия актуальной информации и/или документации на сайте по направлению деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие актуальной информации и/или документации на сайте – 2 балла; – несвоевременное обновление информации и/или документации на сайте – 0 баллов 		2		
<p>1.5. Участие в проведении внутренних аудитов (проверок) деятельности структурных подразделений и/или должностных лиц (в том числе инвентаризации, иных внутренних проверках):</p> <ul style="list-style-type: none"> – участие во внутренних аудитах (проверках) в качестве аудитора и/или привлеченного специалиста – 0,5 балла; – отсутствие замечаний по результатам внутренних проверок (аудитов) у проверяемого – 0,5 балла; – отсутствие факта участия в аудите – 0 баллов 		1 <i>(баллы суммируются)</i>		
<p>1.6. Участие в оптимизации основных и вспомогательных процессов деятельности Учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – наличие предложений и/или инициатив, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 0,5 балла; – внедрение новых технологий и/или методов работы, направленных на улучшение деятельности, повышение качества и эффективности работы – 0,5 балла 		1 <i>(баллы суммируются)</i>		
<p>1.7. Участие в реализации мероприятий, направленных на развитие сетевого взаимодействия и социального партнерства с организациями высшего, дополнительного, дополнительного профессионального образования, иными организациями и предприятиями с целью создания условий для повышения качества и</p>		1		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной комиссией
результативности деятельности Учреждения – 1 балл				
2.6.Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей или оперативность работника в решении вопросов, не входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений руководителя Учреждения и министерства образования и науки Самарской области – 1 балл		1		
2.7.Своевременная разработка и/или актуализация локальных нормативных актов при изменении законодательства – 1 балл		1		
3. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения				
3.1.Обеспечение сохранности, рациональное и бережное отношение к имуществу: – отсутствие факта досрочного списания или повреждения имущества – 1 балл; – досрочное списание или повреждение имущества (по вине пользователя) - 0 баллов		1		
3.2.Участие в работе экспертных (рабочих и т.п.) групп по профилю выполняемой деятельности – 1 балл		1		
3.3.Своевременное ведение претензионно-исковой работы, качественная подготовка материалов о различных правонарушениях для передачи в арбитраж, следственные и судебные органы, составление актов имущественного характера, защита интересов и ведение дел Учреждения в суде – 2 балла		2		
3.4.Обучение на курсах повышения квалификации и/или профессиональной подготовки и переподготовки, участие в семинарах по профилю деятельности: – наличие удостоверения, сертификата или иного документа, подтверждающего факт обучения/повышения квалификации – 2 балла – отсутствие факта обучения/повышения квалификации – 0 баллов		2		
4. Эффективность использования современных информационных технологий в профессиональной деятельности				
4.1.Использование информационных технологий в профессиональной деятельности (использование в работе информационно-справочных ресурсов, баз данных, работа с документами с использованием почтовых сервисов,		1		

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Обоснование (краткая информация, подтверждающая набранные баллы и/или указание ссылок на приложения)	Максимальное кол-во баллов	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Баллы, установленные экспертной комиссией
специализированного программного обеспечения, выполнение работ по оказанию государственной услуги населению в электронной форме и т.п.): – активное использование в работе информационных технологий – 1 балл; – эпизодическое использование – 0 баллов.				
5. Эффективная организация охраны жизни и здоровья				
5.1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и/или выполнению норм охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности – отсутствие замечаний – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов		1		
5.2. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по обеспечению и выполнению санитарно-гигиенических требований в процессе трудовой деятельности: – отсутствие замечаний – 1 балл; – наличие замечаний – 0 баллов		1		
ИТОГО		20		

Оценочный лист представил
Юрисконсульт

_____ Т.Н. Лоткова
Подпись

_____ 20_____

СОГЛАСОВАНО
Специалист по кадрам

_____ И.Г. Брыкина
Подпись

_____ 20_____

ЭКСПЕРТНАЯ КОМИССИЯ:

Заместитель директора по образовательной и инновационной деятельности

_____ С.В. Елькина
Подпись
_____ 20 _____

Заместитель директора по образовательной деятельности и общим вопросам

_____ О.В. Жолобова
Подпись
_____ 20 _____

Руководитель финансово-экономического отдела

_____ В.Б. Вахненко
Подпись
_____ 20 _____

Юрисконсульт

_____ Т.Н. Лоткова
Подпись
_____ 20 _____