

## УТВЕРЖДЕНО

приказом генерального директора  
Краевого государственного  
бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного  
образования детей «Хабаровский  
краевой центр развития творчества  
детей и юношества»  
от 16.05.2014 № 149П

### Положение

**«Об оценке эффективности деятельности работников краевого государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Хабаровский краевой центр развития творчества детей и юношества», осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам и руководителей структурных подразделений»**

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности работников, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам и руководителей структурных подразделений» в краевом государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Хабаровский краевой центр развития творчества детей и юношества» (далее – Положение), разработано с учётом требований действующего трудового законодательства, с методическими рекомендациями министерства образования и науки Хабаровского края «О механизмах регламентации оценки деятельности основных категорий работников государственных (муниципальных) организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, на основании показателей эффективности их деятельности».

1.2. Настоящее положение является локальным нормативным актом, обязательным для применения работниками, осуществляющими образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам краевого государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Хабаровский краевой центр развития творчества детей и юношества» (далее – Центр) со дня его утверждения.

1.3. Настоящее положение не затрагивает (не изменяет) сложившуюся систему стимулирующих выплат (повышающих коэффициентов) за наличие у педагогического работника квалификационной категории, за выслугу лет.

1.4. Настоящее положение устанавливает систему показателей эффективности деятельности работников осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, на основании которых будет осуществляться учёт и оценка результатов их труда, которые будут применяться при установлении размеров стимулирующих

надбавок.

1.5. Условиями успешной реализации настоящего Положения являются:

- личная материальная и моральная заинтересованность работников в результатах труда;
- справедливая и объективная оценка труда и его результатов
- правильное, открытое и справедливое управление стимулирующей частью фонда оплаты труда.

1.6. Настоящее положение разработано в дополнение (во изменение) Положения об установлении стимулирующих выплат работникам краевого государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Хабаровский краевой центр развития творчества детей и юношества», и является его неотъемлемой составной частью.

## **II. Показатели эффективности деятельности работников, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам**

2.1. Показатели эффективности деятельности, на основании которых будет осуществляться учёт и оценка результатов их труда, устанавливаются для таких категорий педагогических работников: педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя.

2.2. Показатели и критерии эффективности деятельности педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя, на основании которых будет осуществляться учёт и оценка результатов их труда, содержатся в приложении №1 к настоящему Положению.

## **III. Показатели эффективности деятельности руководителей структурных подразделений**

3.1. Показатели эффективности деятельности, на основании которых будет осуществляться учёт и оценка результатов их труда, устанавливаются для таких категорий руководящих работников: директор центра, начальник отдела.

3.2. Показатели и критерии эффективности деятельности директора центра, начальника отдела, на основании которых будет осуществляться учёт и оценка результатов их труда, содержатся в приложении № 2 к настоящему Положению.

## **IV. Порядок оценки эффективности деятельности работников**

4.1. Оценка выполнения показателей эффективности педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя осуществляется поквартально:

- в январе – по итогам 4 квартала предыдущего года;
- в апреле – по итогам 1 квартала текущего года;
- в июле – по итогам 2 квартала текущего года;
- в октябре – по итогам 3 квартала текущего года;

4.2. Оценка выполнения показателей эффективности директора центра, начальника отдела осуществляется поквартально:

- в январе – по итогам 4 квартала предыдущего года;
- в апреле – по итогам 1 квартала текущего года;
- в июле – по итогам 2 квартала текущего года;

в октябре – по итогам 3 квартала текущего года;

4.3. Оценка выполнения утвержденных показателей предварительно осуществляется на местах в структурных подразделениях рабочей комиссией структурного подразделения, созданной для этих целей и передается в отдел организационной и кадровой работы оформленной в виде служебной записки для дальнейшего рассмотрения и оформления Протокола.

4.4. Основанием для оценки результативности деятельности работников, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, служит лист самооценки, который заполняют педагогические работники самостоятельно. (Приложение 3 к настоящему Положению).

4.5. Размер стимулирующих выплат за эффективность деятельности работников, определяется следующим образом:

4.5.1. До 10 числа отчетного периода работники передают в комиссию заполненные собственноручно листы самооценки, заверенные руководителем структурного подразделения, содержащими самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

4.5.2. Комиссия в течение 5 рабочих дней проводит на основе представленных листов самооценки экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

4.6. Окончательные результаты оформляются Комиссией протоколом и подписываются председателем и членами комиссии.

4.7. На основании протокола генеральный директор Центра издает приказ о стимулирующих выплатах за эффективность за соответствующий период и передает его до 25 числа отчетного периода в бухгалтерию для их начисления.

4.8. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления его с приказом, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

4.9. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления.

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

Приложение 1 к Положению  
 об оценке эффективности деятельности  
 работников, осуществляющих  
 образовательную деятельность по  
 дополнительным общеобразовательным  
 программам краевого государственного  
 бюджетного образовательного  
 учреждения дополнительного  
 образования детей  
 «Хабаровский краевой центр развития  
 творчества детей и юношества»

Перечень  
 показателей, критериев, условий назначения, на основании которых может быть определена эффективность  
 деятельности педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным  
 общеобразовательным общеразвивающим программам в краевом государственном бюджетном образовательном  
 учреждении дополнительного образования детей «Хабаровский краевой центр развития творчества детей и  
 юношества»

№	Наименование выплаты	Наименование критерия	Уровень выполнения	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления, в %
1	2	3	4	5
1.	Тип реализуемой педагогом дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы	а) авторская программа;	не менее одной (в течение учебного года)	5
		б) экспериментальная программа		3
		в) адаптированная программа;		2
		г) примерная, модифицированная		0
2.	Ведение учебной и планирующей документации на бумажных и электронных носителях	а) ведение «Журнала учёта работы объединения в системе дополнительного образования детей»	отсутствие замечаний ежемесячно	5

		б) наличие документов в соответствии с требованием Роспотребнадзора	по полугодиям	3
3	Использование педагогом новых образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. Наличие в дополнительной общеобразовательной программе блоков	Проектирование образовательной деятельности, направленной на выявление и развитие одарённых детей, на работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации	Наличие методических разработок, использование в работе не менее 2-х По полугодиям	5
4.	Укомплектованность объединения обучающимися	укомплектованность учебной группы обучающимися с учетом специфики реализуемых программ в избранной области деятельности, индивидуальных и возрастных характеристик обучающихся	100% ежемесячно	5
5	Результативность освоения обучающимися дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ	Доля обучающихся, достигших предполагаемого результата в ходе реализации образовательной программы	не менее 85% по окончанию учебного года	10
6	Достижения обучающихся в конкурсных мероприятиях	Наличие подготовленных педагогом участников, призеров и победителей конкурсов, фестивалей, выставок и др. мероприятий при наличии сертификатов, дипломов:	Поквартально (при наличие нескольких показателей, выбирается наибольший)	
		муниципального уровня краевого уровня	Участников Охват более 20%	5
		федерального, международного уровня	Участников 1 и более	10
		муниципального уровня краевого уровня	Призеров охват более 10%	5

		федерального, международного уровня	Призеров 1 и более	10
		муниципального уровня краевого уровня	Победителей охват более 10%	10
		федерального, международного уровня	Победителей 1 и более	15
7	Организация воспитательной работы в объединении, деятельность педагога по созданию условий для социализации обучающихся, здоровьесберегающей среды в соответствии с воспитательной компонентной деятельности Центра	Наличие и реализация педагогическим работником плана воспитательной работы с обучающимися, включая работу с родителями (законными представителями), организацию культурно-досуговой деятельности	Выполнение плана воспитательной работы в полном объеме ежемесячно	5
8	Информационно-методическое обеспечение образовательного процесса	Разработка учебно-методического комплекта (УМК): дидактического материала, диагностического инструментария, наглядных пособий, методических материалов по реализации образовательной программы	Наличие УМК в течение учебного года, презентация материала на выставках, педагогических советах (один раз на конец учебного года)	15
9	Работа педагога по повышению уровня профессионального мастерства	а) участие педагогического работника в работе краевого методического объединения образовательной организации; выступление, публикации педагогического работника в средствах массовой информации, официальных изданиях, семинарах, конференциях, участие педагогического работника в деятельности экспертных, конкурсных комиссии;	В соответствии с планом методической работы не менее одного раза в квартал не менее одного раза (в течение учебного года)	10

		б) участие в конкурсах для педагогических работников, в том числе заочных, дистанционных (по использованию ИКТ, инновационных, методических разработок, публикаций, педагогических инициатив и др.);	не менее одного раза (в течение учебного года)	Участие 5 Призер 7 Победитель 10
		в) создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, места для занятий и т.д.)	Ежеквартально Выполнение плана	10
10	Профессиональная ориентация содержания дополнительного образования детей	а) наличие в образовательных программах учебных элементов, связанных с применением полученных знаний и умений в различных профессиях	выполнение в течение учебного года	3
		б) наличие в плане воспитательной работы мероприятий по профессиональной ориентации учащихся	выполнение в течение учебного года	2
11	Независимая система оценки качества работы педагогического работника	удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) качеством работы педагогического работника	отсутствие негативных подтвержденных отзывов, жалоб на деятельность педагогического работника (отсутствие результатов ниже среднего по проведенным диагностикам)	5
<b>ИТОГО:</b>				120

Приложение 2 к Положению  
об оценке эффективности деятельности  
работников, осуществляющих  
образовательную деятельность по  
дополнительным общеобразовательным  
программам краевого государственного  
бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного  
образования детей  
«Хабаровский краевой центр развития  
творчества детей и юношества»

Перечень  
показателей, критериев, условий назначения, на основании которых может быть определена эффективность  
деятельности руководителей структурных подразделений Краевого государственного бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования детей «Хабаровский краевой центр развития творчества детей и юношества»,

№ п/п	Наименование показателя	Наименование критерия	Условия назначения	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления, % к должностному окладу
1	2	3	4	
1.	Государственное задание образовательной организации на оказание государственных услуг	а) организация образовательной деятельности согласно учебного плана	<i>по полугодиям</i> в полном объеме не в полном объеме	20 0
		в) выполнение мероприятий утвержденного годового плана	<i>по полугодиям</i> в полном объеме не в полном объеме	20 0
2.	Информационная открытость и эффективность использования IT-	а) обновление на начало учебного года (до 15 сентября)	в полном объеме не в полном объеме	10 0



	ресурса структурного подразделения	всех страниц на официальном сайте Центра		
		б) предоставление информации по плану согласно регламента	<i>поквартально</i> в полном объеме не в полном объеме	5 0
3.	Кадровое обеспечение образовательного процесса	а) доля педагогических работников структурного подразделения (без учета внешних совместителей), прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, стажировку, в общей численности педагогических работников структурного подразделения (без учета внешних совместителей);	<i>поквартально</i> в полном объеме не в полном объеме	5 0
		б) выполнение графика аттестации педагогических работников	<i>поквартально</i> в полном объеме не в полном объеме	5 0
4.	Контингент обучающихся в структурном подразделении в пределах реализации образовательных программ	сохранность контингента обучающихся в структурном подразделении	Более 98%	5
5.	Содержание дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых в структурном подразделении	а) доля авторских и экспериментальных программ в общем количестве дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых в структурном подразделении;	<i>поквартально</i> увеличение доли	5
		б) доля дополнительных общеобразовательных программ для детей с особыми потребностями в развитии (в том числе по разным уровням освоения), реализуемых в структурном подразделении, в	<i>поквартально</i> увеличение доли	5

		общем количестве дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых в структурном подразделении		
6.	Использование дистанционных технологий при реализации дополнительных общеобразовательных программ в структурном подразделении	а) укомплектованность обучающимися дистанционных школ;	<u>по полугодиям</u> 100% Менее 100%	5 0
		б) обеспеченность учебно-программной документацией дистанционных школ	<u>по полугодиям</u> укомплектовано недоукомплектованно	5 0
7.	Методическая работа	а) разработка методических материалов согласно утвержденного плана	<u>по квартально</u> выполнение плана не выполнение плана	10 0
		б) обобщение эффективного опыта педагогов и методистов структурного подразделения	по результатам учебного года (на год)	5
		и) изучение и распространение опыта образовательных организаций и педагогических работников края через журнал «Дополнительное образование», «ЭГБО»	Выполнение плана РИС	5
8.	Использование механизмов государственно-частного партнерства	доля привлеченных денежных средств	Увеличение доли	5
9.	Независимая система оценки качества работы структурного подразделения	Удовлетворенность обучающихся и их родителей качеством работы структурного подразделения	Отсутствие негативных подтвержденных жалоб, отзывов на работников	5
	<b>Итого</b>			<b>120</b>

Приложение 3 к Положению  
 об оценке эффективности деятельности  
 работников, осуществляющих  
 образовательную деятельность по  
 дополнительным общеобразовательным  
 программам краевого государственного  
 бюджетного образовательного  
 учреждения дополнительного  
 образования детей  
 «Хабаровский краевой центр развития  
 творчества детей и юношества»

Карта самооценки

педагога дополнительного образования (тренера-преподавателя) для стимулирующих выплат за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ФИО \_\_\_\_\_

Структурное подразделение \_\_\_\_\_

№	Наименование выплаты	Наименование критерия	Уровень выполнения	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления, в %
1	2	3	4	5
1.	За тип реализуемой педагогом дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы	а) авторская программа;	не менее одной (в течение учебного года)	
		б) экспериментальная программа		
		в) адаптированная программа;		
		г) примерная, модифицированная		
2.	За ведение учебной и планирующей документации на бумажных и электронных носителях	а) ведение «Журнала учёта работы объединения в системе дополнительного образования детей»	отсутствие замечаний ежемесячно	
		б) наличие документов в соответствии с требованием	по полугодиям	

		Роспотребнадзора		
3	За использование педагогом новых образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. За наличие в дополнительной общеобразовательной программе блоков	Проектирование образовательной деятельности, направленной на выявление и развитие одарённых детей, на работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации	Наличие методических разработок, использование в работе не менее 2-х По полугодиям	
4.	За укомплектованность объединения обучающимися	укомплектованность учебной группы обучающимися с учетом специфики реализуемых программ в избранной области деятельности, индивидуальных и возрастных характеристик обучающихся	100% ежемесячно	
5	За результативность освоения обучающимися дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ	Доля обучающихся, достигших предполагаемого результата в ходе реализации образовательной программы	не менее 85% по окончанию учебного года	
6	За достижения обучающихся в конкурсных мероприятиях	Наличие подготовленных педагогом участников, призеров и победителей конкурсов, фестивалей, выставок и др. мероприятий при наличии сертификатов, дипломов:	Поквартально (при наличие нескольких показателей, выбирается наибольший)	
		муниципального уровня краевого уровня	Участников Охват более 20%	
		федерального, международного уровня	Участников 1 и более	
		муниципального уровня краевого уровня	Призеров охват более 10%	
		федерального, международного уровня	Призеров 1 и более	

		муниципального уровня краевого уровня	Победителей охват более 10%	
		федерального, международного уровня	Победителей 1 и более	
7	За организацию воспитательной работы в объединении, деятельность педагога по созданию условий для социализации обучающихся, здоровьесберегающей среды в соответствии с воспитательной компонентной деятельности Центра	Наличие и реализация педагогическим работником плана воспитательной работы с обучающимися, включая работу с родителями (законными представителями), организацию культурно-досуговой деятельности	Выполнение плана воспитательной работы в полном объеме ежемесячно	
8	За информационно-методическое обеспечение образовательного процесса	Разработка учебно-методического комплекта (УМК): дидактического материала, диагностического инструментария, наглядных пособий, методических материалов по реализации образовательной программы	Наличие УМК в течение учебного года, презентация материала на выставках, педагогических советах (один раз на конец учебного года)	
9	За работу педагога по повышению уровня профессионального мастерства	а) участие педагогического работника в работе краевого методического объединения образовательной организации; выступление, публикации педагогического работника в средствах массовой информации, официальных изданиях, семинарах, конференциях, участие педагогического работника в деятельности экспертных, конкурсных комиссии;	В соответствии с планом методической работы не менее одного раза в квартал не менее одного раза (в течение учебного года)	

		б) участие в конкурсах для педагогических работников, в том числе заочных, дистанционных (по использованию ИКТ, инновационных, методических разработок, публикаций, педагогических инициатив и др.);	не менее одного раза (в течение учебного года)	Участие Призер Победитель
		в) создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, места для занятий и т.д.)	Ежеквартально Выполнение плана	
10	За профессиональную ориентацию содержания дополнительного образования детей	а) наличие в образовательных программах учебных элементов, связанных с применением полученных знаний и умений в различных профессиях	выполнение в течение учебного года	
		б) наличие в плане воспитательной работы мероприятий по профессиональной ориентации учащихся	выполнение в течение учебного года	
11	Независимая система оценки качества работы педагогического работника	удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) качеством работы педагогического работника	отсутствие негативных подтвержденных отзывов, жалоб на деятельность педагогического работника (отсутствие результатов ниже среднего по проведенным диагностикам)	
<b>ИТОГО:</b>				

Работник

Руководитель структурного подразделения

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » 20\_\_ г.  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » 20\_\_ г.