

ПРИНЯТО

Решением общего собрания
коллектива
Протокол № 1 от 04 февраля 2016 г.



*Мотивированное мнение выборного
органа первичной профсоюзной
организации МБУДО «МУК» учтено*

Протокол от «17» февраля 2016 г. № 22
Председатель профкома МБУДО «МУК»
Т.А. Литвинова

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения выплат стимулирующей части оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение «О порядке распределения выплат стимулирующей части оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат»» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Указами Президента Российской Федерации, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе с учетом Приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 16.01.2014 № 1-нп «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (в редакции приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 22.04.2015 № 2-нп), органов местного самоуправления города Ханты-Мансийска, в том числе Решения Думы города Ханты-Мансийска от 18.12.2015 №745-V РД «О внесении изменений в Решение Думы города Ханты-Мансийска от 28.11.2014 №562-V РД «О Положении о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска» (в редакции Решения Думы города Ханты-Мансийска от 27.09.2015 № 697-V РД)
- 1.2. Положение содержит условия распределения стимулирующих выплат с целью материальной поддержки работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат», (далее - работники МБУДО «МУК»), достигших высоких результатов в трудовой деятельности, по следующим основаниям:
 - за интенсивность труда и высокие результаты работы,
 - за качество выполняемых работ,
 - премиальные выплаты по итогам работы за год.
- 1.3. Настоящее положение направлено на усиление материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат» (далее по тексту – МБУДО «МУК»), для развития творческой активности и инициативы, эффективное решение поставленных целей и

задач, повышение качества труда, поддержку талантливых работников.

- 1.4. Размеры выплат стимулирующего характера вводятся в соответствии с действующим законодательством в пределах фонда оплат труда, утвержденного решением о бюджете на соответствующий финансовый год.
- 1.5. Установление стимулирующих выплат производится с учетом мнения профсоюзной организации работников.

2. Порядок установления выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы

- 2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливается только на основную должность за:
 - 2.1.1. высокую результативность работы;
 - 2.1.2. участие в выполнении важных работ, мероприятий.
- 2.2. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада.
- 2.3. Общий размер фонда выплаты за интенсивность и высокие результаты составляет 20% от объема стимулирующих выплат фонда оплаты труда работников МБУДО «МУК».
- 2.4. Основанием для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является выполнение работы, отвечающей критериям, установленным в **Приложении 1**.
- 2.5. Работнику может быть установлена доплата за интенсивность и высокие результаты работы по одному или нескольким основаниям, но в общем размере до 80% от должностного оклада, но не более 10000 руб.
- 2.6. Решение о назначении доплаты принимает Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУДО «МУК».
- 2.7. Работник, претендующий на назначение выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, представляет отчет по критериям, утвержденным данным положением (**Приложение 1**) в Комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУДО «МУК» не позднее 10 календарных дней по прошествии отчетной четверти.
- 2.8. В протоколе заседания Комиссии обосновывается решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы каждому работнику либо об отказе в ее установлении, указывается сумма набранных процентов.
- 2.9. Работник, имеющий непогашенное дисциплинарное взыскание (замечание, выговор) не может претендовать на назначение выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы.
- 2.10. Выплата за интенсивность труда и высокие результаты работы предоставляется один раз в месяце, следующем за отчетным периодом.

3. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ

- 3.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными настоящим Положением.
- 3.2. Критерии, показатели и индикаторы, определенные для педагогических работников МБУДО «МУК», разработаны в соответствии с примерными показателями эффективности деятельности отдельных категорий работников, утвержденными Приказом Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска от 08.05.2014 №460 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, их руководителей и примерных показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников».
- 3.3. Выплаты за качество выполняемых работ работникам устанавливаются один раз в четверть как на основную должность, так и на педагогическую должность по внутреннему

совместительству (совмещению).

- 3.4. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на участие работников в создании и использовании ресурсов МБУДО «МУК».
- 3.5. Индикатор представлен в баллах для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности каждого работника МБУДО «МУК».
- 3.6. Оценка деятельности осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и/или документов, подтверждающих наличие того или иного критерия оценки эффективности деятельности работника.
- 3.7. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника и в абсолютном размере.
- 3.8. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.
- 3.9. По каждому критерию, показателю и индикатору работникам, занятым по основной должности не более чем на одну ставку, начисляются баллы, учитывающие фактически проведенную работу; сумма баллов не может быть больше максимальной оценки, определенной в приложениях к настоящему Положению.
- 3.10. По окончании учебной четверти результаты деятельности работников МБУДО «МУК» оценивают:

Таблица 1

Должность оценивающего	Должность оцениваемого
Директор	<ul style="list-style-type: none">- Руководители 2-го уровня- Секретарь руководителя- Специалист по кадрам- Специалист охраны труда- Водитель
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	<ul style="list-style-type: none">- Заведующий библиотекой- Заведующий Центром профориентации
Заместитель директора по учебно-производственной работе	<ul style="list-style-type: none">- Заведующий гаражами- Заведующий информационно-ресурсным центром- Старший мастер- Специалист по закупкам
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	<ul style="list-style-type: none">- Уборщик служебных помещений- Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий- Уборщик территории- Сторож- Гардеробщик
Старший мастер	<ul style="list-style-type: none">- Лаборант (мастерской)
Заведующий информационно-ресурсным центром	<ul style="list-style-type: none">- Инженер-электроник,- Лаборант (компьютерного центра)
Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none">- Мастер производственного обучения- Мастер производственного обучения вождению- Методист- Педагог-психолог- Педагог дополнительного образования- Педагог-организатор

- 3.11. Руководящие и педагогические работники не позднее 10 календарных дней по прошествии отчетной четверти сдают специалисту по кадрам отчет о проделанной работе по критериям, утвержденным данным Положением, в Комиссию по установлению стимулирующей выплаты. Данный факт удостоверяется в Журнале (Приложение 7). Отчет всех работников должен содержать обоснование качества выполненных работ.
- 3.12. Если работник, кроме основной должности, выполняет обязанности по внутреннему совместительству (совмещению) по педагогическим должностям, указанным в приложении 4 к настоящему Положению, результаты его деятельности по данным должностям также подлежат оцениванию.
- В таком случае, суммарная максимальная оценка деятельности по основной должности и педагогической работе по внутреннему совместительству (совмещению) не может быть выше:
- 100 баллов – для руководителей 2-го уровня;
 - 80 баллов – для руководителей 3-го уровня;
 - 70 баллов – для педагогических работников.
- 3.13. В случае перевода сотрудника МБУДО «МУК» на другую должность внутри учреждения, начисление баллов производится по предыдущей должности до истечения 1 месяца и подачи отчета по новой должности.
- 3.14. Работники, не сдавшие отчет о проделанной работе в установленный срок по причине нахождения на больничном, в отпуске, командировке, вновь назначенные на должность, могут сдать отчет по истечении одного месяца после выхода на работу или назначения на должность.
- 3.15. Оценка результатов деятельности работников МБУДО «МУК» должна быть проведена не позднее 15 числа четверти, следующей за отчетной.
- 3.16. Производится подсчет общего количества баллов, выставленных по результатам оценки деятельности всех работников по итогам четверти, при этом работнику при наличии дней по больничному листу, отпуску в месяце, за который производится начисление, общее количество баллов, вычисляется пропорционально отработанным в месяце дням.
- 3.17. Работник, не сдавший отчет в положенный срок в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее ФОТ) не участвует.
- 3.18. При наличии непогашенных дисциплинарных взысканий выплаты за качество выполняемых работ по представлению директора снижаются на:
- 25% при наличии замечания;
 - 50% при наличии выговора.
- 3.19. Ежемесячная сумма, подлежащая распределению в качестве стимулирующей части ФОТ рассчитывается путем умножения максимально возможного количества баллов, работников, участвующих в распределении стимулирующей части ФОТ на стоимость одного балла, полученную путем деления общей суммы стимулирующей части ФОТ, обозначенной в штатном расписании на сумму максимально возможного количества баллов, при условии участия в распределении стимулирующей части ФОТ всех работников;
- 3.20. Общий размер выплаты за качество выполняемых работ, запланированный на конкретный период делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.
- 3.21. Денежный вес умножается на сумму баллов работника. В результате получается размер выплаты за качество выполняемых работ каждому работнику.
- 3.22. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах

от должностного оклада работника путем деления суммы стимулирующей выплаты каждого работника на должностной оклад этого работника и умножением на 100%.

- 3.23. В случае увольнения работника до окончания месяца, все набранные за прошедший отчетный период баллы уменьшаются пропорционально отработанным дням в месяце, в котором происходит увольнение.

4. Порядок распределения премиальных выплат по итогам работы за год

- 4.1. Премииальные выплаты по итогам работы за год осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год.
- 4.2. При определении размеров выплат по итогам работы за год учитывается:
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в течение года;
 - отсутствие дисциплинарных взысканий;
 - достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - участие в выполнении важных работ, мероприятий.
5. Размер выплаты по итогам работы за год распределяется пропорционально сумме начисленных баллов в течение года и зависит от фактически отработанного количества дней.

Приложение 1
к Положению «О порядке распределения выплат стимулирующей части
оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат»

ОТЧЕТ РАБОТНИКА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

ФИО работница _____ Должность _____

Вид работы	Наименование выполненной работы ¹	Период выполнения работы ¹	Основание для выполнения работы (приказ, распоряжение, поручение) ¹	Размер выплаты ²	Примечания комиссии ²
Кураторство в общеобразовательных организациях					
Наставничество					
Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности					
Увеличение объема работы в связи с участием в важных мероприятиях					
Активное участие в работе коллегиальных органов управления МУК, первичной профсоюзной организации, временных или постоянных комиссий					
Проведение уроков по сетевой форме реализации образовательных программ согласно расписания взамен отсутствующего педагога (за каждый урок)					

¹ Заполняется работником

² Заполняется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников

Приложение 2
к Положению «О порядке распределения выплат стимулирующей части
оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат»

КРИТЕРИИ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РУКОВОДИТЕЛЕЙ 2-ГО УРОВНЯ

(заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по административно-хозяйственной деятельности)

Максимальное количество баллов - 70

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
	1.1. Самостоятельность руководителя в решении вопросов, связанных с его работой	0-10	
	1.2. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	0-10	
	1.3. Управленческие качества	1-5	
1. Высокая результативность работы	- определяет лишь некоторые приоритетные направления работы подчиненных и своей собственной	1-2	
	- в основном обеспечивает эффективный контроль, анализирует и осуществляет коррекцию деятельности подчиненных	3	
	- обладает умением на основе индивидуального подхода использовать достоинства каждого подчиненного	4	
	- прогнозирует последствия принимаемых решений	5	
2. Обеспечение индивидуального подхода ко всем участникам образовательных отношений, партнерам, коллег	2.1. Корректность в отношениях с окружающими, умение располагать окружающих к себе и выстраивать с ними конструктивные отношения	0-5	
	2.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны всех участников образовательных отношений, партнеров.	5	

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
	КОЛИЧЕСТВО		
3. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения	3.1. Отсутствие аварий, отказов, срывов работы подконтрольных подразделений	0-5	
4. Участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных)	4.1. Использование возможностей для стимулирования профессионального и личностного развития подчиненных	0-5	
	4.3. Разработка и использование новых форм организации труда	0-5	
5. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	5.1. Своевременное обеспечение составления установленной отчетной документации	0-5	
6. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	5.2. Умение распределять полномочия и ответственность между подчиненными (распоряжения, справки) 6.1. Заинтересованность и активность в вопросах повышения качества работы 6.2. Использование электронного документооборота	0-5	

Приложение 3
к Положению «О порядке распределения выплат стимулирующей части
оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат»

КРИТЕРИИ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РУКОВОДИТЕЛЕЙ 3-ГО УРОВНЯ

Максимальное количество баллов – 60

Критерии выплат за качество выполняемых работ заведующего Информационно-ресурсным центром

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
1. Высокая результативность работы	1.1. Самостоятельность руководителя в решении вопросов, связанных с его работой	0-4	
2. Обеспечение индивидуального подхода к обучающимся, коллегам, клиентам, партнерам и т.д.	2.1. Корректность в отношениях с окружающими, умение располагать окружающих к себе и выстраивать с ними конструктивные отношения.	0-4	
3. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения	3.1. Отсутствие аварий, отказов, срывов работы подконтрольных подразделений	0-4	
4. Участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных)	4.1. Использование возможностей для стимулирования профессионального и личностного развития подчиненных.	0-3	
	4.2. Познавательная активность и склонность к саморазвитию	0-3	
5. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	5.1. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны сотрудников и руководства	1	
	5.2. Своевременное, полное, достоверное и качественное ведение документации, в т.ч. составление и представление отчетных данных	0-4	
	5.3. Рациональное использование рабочего времени	0-4	
	5.4. Поддержание компьютерной техники, локальной сети учреждения в постоянном рабочем состоянии	0-2	
	5.5. Оперативное и качественное выполнение заявок по	0-2	

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
	устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники		
	5.6. Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, Интернета	0-3	
	5.7. Работа по внедрению новых информационно-технологий и модернизации информационно-вычислительных систем	0-2	
	5.8. Умение распределять полномочия и ответственность между подчиненными (распоряжения, справки)	0-8	
6. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	6.1. Выполнение плана работы (отсутствие необоснованно перенесенных мероприятий)	0-8	
7. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	7.1. Заинтересованность и активность в вопросах повышения качества работы	0-8	

Критерии выплат за качество выполняемых работ заведующего гаражами

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
1. Высокая результативность работы	1.1. Самостоятельность руководителя в решении вопросов, связанных с его работой	0-4	
2. Обеспечение индивидуального подхода к обучающимся, коллегам, клиентам, партнерам и т.д.	2.1. Корректность в отношениях с окружающими, умение располагать окружающих к себе и выстраивать с ними конструктивные отношения.	0-4	
3. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения	3.1. Отсутствие аварий, отказов, срывов работы подконтрольных подразделений	0-4	
4. Участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых,	4.1. Использование возможностей для стимулирования профессионального и личного развития подчиненных.	0-3	

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
технологических и информационных)	4.2. Познавательная активность и склонность к саморазвитию	0-3	
5. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	5.1. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны сотрудников и руководства	1	
	5.2. Своевременное, полное, достоверное и качественное ведение документации, в т.ч. составление и представление отчетных данных	0-4	
	5.3. Рациональное использование рабочего времени	0-4	
	5.4. Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов транспортного оборудования, их правильную эксплуатацию, своевременный качественный ремонт и модернизацию	0-2	
	5.5. Оперативное устранение аварийных ситуаций и их последствий	0-2	
	5.6. Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, Интернета	0-3	
	5.7. Эффективное использование и применение по целевому назначению материально-технических ресурсов учреждения	0-2	
	5.8. Умение распределять полномочия и ответственность между подчиненными (распоряжения, справки)	0-8	
6. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	6.1. Выполнение плана работы (отсутствие необоснованно перенесенных мероприятий)	0-8	
7. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	7.1. Заинтересованность и активность в вопросах повышения качества работы	0-8	

Критерии выплат за качество выполняемых работ старшего мастера

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
1. Высокая результативность работы	1.1. Самостоятельность руководителя в решении вопросов, связанных с его работой	0-4	
2. Обеспечение индивидуального подхода к обучающимся, коллегам, клиентам, партнерам и т.д.	2.1. Корректность в отношениях с окружающими, умение располагать окружающих к себе и выстраивать с ними конструктивные отношения.	0-4	
3. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения	3.1. Отсутствие аварий, отказов, срывов работы подконтрольных подразделений	0-4	
4. Участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных)	4.1. Использование возможностей для стимулирования профессионального и личностного развития подчиненных.	0-3	
	5.2. Познавательная активность и склонность к саморазвитию	0-3	
	7.2. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны сотрудников и руководства	1	
	7.3. Своевременное, полное, достоверное и качественное ведение документации, в т.ч. составление и представление отчетных данных	0-4	
	7.4. Рациональное использование рабочего времени	0-4	
6. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	7.5. Разработка, участие и контроль мероприятий по предупреждению дорожно-транспортных происшествий	0-2	
	7.6. Обеспечение результативного взаимодействия с ведомственными органами	0-2	
	7.7. Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации	0-3	
	7.8. Участие в организации приносящей доход деятельности	0-2	
	7.9. Умение распределять полномочия и ответственность	0-8	

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
8. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	между подчиненными (распоряжения, справки) 8.1. Выполнение плана работы (отсутствие необоснованно перенесенных мероприятий)	0-8	
9. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	9.1. Заинтересованность и активность в вопросах повышения качества работы	0-8	

Критерии выплат за качество выполняемых работ заведующего библиотечной

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
1. Высокая результативность работы	1.1. Самостоятельность руководителя в решении вопросов, связанных с его работой	0-4	
2. Обеспечение индивидуального подхода к обучающимся, коллегам, клиентам, партнерам и т.д.	2.1. Корректность в отношениях с окружающими, умение располагать окружающих к себе и выстраивать с ними конструктивные отношения.	0-4	
3. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения	3.1. Отсутствие аварий, отказов, срывов работы подконтрольных подразделений	0-2	
4. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности	4.1. Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная переподготовка, магистратура, аспирантура, докторантура (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период):	2-4	
	– курсы повышения квалификации до 72 часов, участие в конференциях, семинарах, вебинарах	2	
	– курсы повышения квалификации от 72 часов	3	
	– профессиональная переподготовка, магистратура, аспирантура, докторантура	4	
5. Осуществление внешних и внутренних коммуникативных связей	5.1. Взаимодействие с кураторами направленней деятельности МБУДО «МУК»	0-2	

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
Показатель эффективности	5.2. Привлечение ресурсов социальных партнеров	0-4	
	6.1. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны сотрудников и руководства	1	
	6.2. Своевременное, полное, достоверное и качественное ведение документации, в т.ч. составление и представление отчетных данных	0-4	
	6.3. Рациональное использование рабочего времени	0-4	
	6.4. Организация и/или участие при подготовке мероприятий:	0-5	
	- организация и проведение мероприятия	5	
	- участие в проведении мероприятия	3	
	- участие в подготовке мероприятия	2	
	6.5. Инициатива в пополнении книжного фонда, подписки на периодическую печать	0-5	
	6.6. Совершенствование традиционных и инициатива в развитии современных библиотечных технологий	0-5	
7. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	0-8		
8. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	0-8		

Критерии выплат за качество выполняемых работ заведующего Центром профессиональной ориентации

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
1. Высокая результативность работы	1.1. Самостоятельность руководителя в решении вопросов, связанных с его работой	0-4	
2. Обеспечение индивидуального подхода к обучающимся, коллегам, клиентам, партнерам и т.д.	2.1. Корректность в отношениях с окружающими, умение располагать окружающих к себе и выстраивать с ними конструктивные отношения.	0-4	

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
3. Участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных)	3.1. Использование возможностей для стимулирования профессионального и личностного развития подчиненных.	0-4	
	3.2. Познавательная активность и склонность к саморазвитию (повышение квалификации)	0-4	
	3.3. Распространение профессионального опыта учреждения в профессиональном сообществе через публикации, проведение семинаров, конференций, мастер-классов, выступление с докладами и т.п.:	2-8	
	– уровень МБУДО «МУК»	2	
	– муниципальный уровень	4	
	– региональный уровень	6	
	– федеральный уровень	8	
4. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	4.1. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны сотрудников и руководства	1	
	4.2. Своевременность и качество оформления документации, своевременность предоставления отчетности и ответов на письменные запросы	0-2	
5. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	4.3. Умение распределять полномочия и ответственность между подчиненными (распоряжения, справки)	0-5	
	4.4. Организация методической работы среди педагогических работников по вопросам профориентации	0-8	
6. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	4.5. Рациональное использование рабочего времени	0-4	
	5.1. Выполнение плана работы (отсутствие необоснованно перенесенных мероприятий)	0-8	
	6.1. Заинтересованность и активность в вопросах повышения качества работы	0-8	

КРИТЕРИИ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Максимальное количество баллов – 50

Критерии выплат за качество выполняемых работ мастера производственного обучения, педагога дополнительного образования		Балл
Показатели эффективности	Критерии эффективности	
1. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	1.1. Динамика индивидуальных достижений по качеству конечных результатов усвоения учебного материала, или определению уровня освоения того или иного учебного материала, т.е. «прирост» учебных достижений по программам дополнительного образования	3-5
	– 100% охват учащихся с базовым уровнем	3
	– охват учащихся с повышенным уровнем не менее 50%, остальные – с базовым уровнем	4
	– охват учащихся с повышенным уровнем более 50%, наличие учащихся с творческим уровнем	5
2. Уровень достижений обучающихся	2.1. Качество обучения (охват мероприятиями) по сетевой форме реализации образовательных программ (за отчетный период).	3-5
	– 60-74%	3
	– 75-89%	4
	– 90-100%	5
	2.2. Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня (за каждого ребенка):	суммарно не более 10б
	– заочное участие	0,5
	– очное участие	1,5
	2.3. Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня (за каждого ребенка):	2-5
	– заочное участие:	2-5
	• на муниципальном уровне;	2
	• на региональном уровне;	3
	• на федеральном уровне;	4

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Балл
	<ul style="list-style-type: none"> • на международном уровне. 	5
	– очное участие:	3-9
	• на муниципальном уровне;	3
	• на региональном уровне;	5
	• на федеральном уровне;	7
	• на международном уровне.	9
3.1.	Представление результатов исследований, экспериментальной и методической деятельности педагога на мероприятиях: открытые уроки, обмен опытом, круглые столы, конференции, публикации и др. (за каждое).	1-5
	– уровня образовательной организации	1
	– муниципального уровня	2
	– регионального уровня	3
	– всероссийского уровня	4
	– международного уровня	5
3.2.	Участие в работе временной творческой группы по профилю деятельности педагога (№ и дата локального акта):	3-5
	– руководство группой	5
	– членство в группе	3
4.	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога.	2-4
	4.1. Уровень обучения по направлению деятельности по профилю (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период):	2
	– курсы повышения квалификации до 72 часов, участие в семинарах, вебинарах, конференциях	2
	– курсы повышения квалификации от 72 часов	3
	– профессиональная переподготовка, магистратура, аспирантура, докторантура	4
5.1.	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах.	2-10
	– муниципальный	2/2
	– региональный	3/3
	– всероссийский	4/4
	– международный	5/5