

## **ПРИНЯТО**

Решением общего собрания  
коллектива  
Протокол № 1 от «9» января 2023 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МБУДО «МУК»  
Н.П. Черняева  
Приказ № 5 от «9» января 2023 г.

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

**Протокол от «9» января 2023 г. № 109**  
**Председатель профкома МБУДО «МУК**

*Т.А. Литвинова*

## **ПОЛОЖЕНИЕ о порядке распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение «О порядке распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат»» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе с учетом Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, утвержденного приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 02.03.2017 №3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», муниципальными правовыми актами города Ханты-Мансийска, положением «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийск», утвержденного Постановлением Главы города Ханты-Мансийска от 17.04.2020 № 23, Приказа Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска от 05.10.2017 №745 «Об утверждении рекомендуемого положения о распределении стимулирующих выплат в образовательных учреждениях, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска.

1.2. Положение определяет механизм установления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

«Межшкольный учебный комбинат», (далее - работники МБУДО «МУК»), предусматривает соблюдение единых принципов при установлении выплат стимулирующего характера и определяет виды, размеры, условия установления, порядок начисления и утверждения стимулирующих выплат работникам МБУДО МУК.

- 1.3. Система стимулирующих выплат работникам МБУДО «МУК» включает в себя выплаты по результатам труда и направлена на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества работы и достижении наивысших результатов труда, развитие творческой активности и инициативы, формирование чувства сопричастности каждого работника к общим результатам деятельности, повышение исполнительской дисциплины.
- 1.4. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную надлежащим образом работу:
  - за интенсивность и высокие результаты труда;
  - за качество выполняемых работ;
  - премиальные выплаты по итогам работы за год.
- 1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников МБУДО «МУК», исключая директора.
- 1.6. Установление стимулирующих выплат производится с учетом мнения показателей результатов работы и качества труда, мнения Председателя первичной профсоюзной организации работников МБУДО «МУК».
- 1.7. Настоящее Положение принимается на общем собрании коллектива и утверждается приказом МБУДО «МУК». Настоящее Положение вступает в силу с момента издания приказа об утверждении положения.
- 1.8. Настоящее Положение может быть дополнено по предложению общего собрания коллектива, педагогического совета, профсоюзного комитета.
- 1.9. Настоящее Положение может быть отменено только на основания приказа МБУДО «МУК» по согласованию с общим собранием коллектива МБУДО «МУК».

## **2. Порядок определения и снижения (лишения) стимулирующих выплат**

- 2.1. Фонд стимулирующих выплат формируется в расчете 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат (за работу в ночное время, за работу в выходной или нерабочий праздничный день, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда).
- 2.2. Для измерения результативности труда: интенсивности и высоких результатов труда, качество выполняемых работ, в т.ч. единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) по каждой категории работников, вводятся критерии, показатели и индикаторы.
- 2.3. Критерии эффективности деятельности работников МБУДО «МУК» и количество баллов (процентов от должностного оклада) разрабатываются отдельно по каждой должности по каждому критерию и устанавливаются настоящим Положением (**Приложения 1-6**).
- 2.4. Конкретный размер стимулирующей выплаты определяется по результатам проведенной оценки эффективности деятельности работника МБУДО «МУК».

- 2.5. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится Комиссией по распределению стимулирующих выплат работников МБУДО «МУК», деятельность которой регламентирована Положением о Комиссии по распределению стимулирующих выплат работников МБУДО «МУК», утв. Приказом МБУДО «МУК».
- 2.6. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда. Допускается направление обоснованной экономии средств фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты.
- 2.7. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты труда, качество выполняемых работ производятся на основании оценки, проводимой 2 раза в год: с января по июнь, с июля по декабрь.
- 2.8. Стимулирующие выплаты осуществляются не чаще одного раза в месяц в соответствии с установленными критериями, показателями и индикаторами результативности (эффективности) профессиональной деятельности работников МБУДО «МУК», производится по Приказу МБУДО «МУК» за фактически отработанное время.
- 2.9. В случае отсутствия подтверждающих документов по какому-либо критерию в отчете работника МБУДО «МУК», по данному критерию не засчитывается результат деятельности.
- 2.10. Размер стимулирующих выплат работнику МБУДО «МУК» снижается в период их действия на основании Приказа МБУДО «МУК» по представлению руководителей 1-3-го уровней, председателя профсоюзного комитета, в котором изложен факт, являющийся основанием для снижения стимулирующей выплаты работнику.
- 2.11. Основания для снижения работнику стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, указаны в таблице 1.

**Таблица 1. Параметры и критерии снижения стимулирующих выплат**

№ н/п	Показатель	% снижения
1.	Ненеисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов: наличие дисциплинарного взыскания в виде «выговора»	100%
2.	Ненеисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов: наличие дисциплинарного взыскания в виде «замечания»	50%
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений.	20%
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации.	20%
5.	Несоблюдение трудовой дисциплины.	15%

- 2.12. Снижение стимулирующих выплат осуществляется при начислении стимулирующих выплат за месяц, следующий за месяцем, в котором выявлено нарушение и составляет один месяц.
- 2.13. В случае повторного выявления нарушения, стимулирующие выплаты снижаются до окончания текущего отчетного периода.

### **3. Порядок установления выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы**

3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

3.1.1. высокую результативность работы:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- участие и победа в конкурсах профессионального мастерства;
- повышение имиджа МБУДО «МУК»;
- качественная организация и проведение мероприятий различного уровня;
- организация платных образовательных услуг;
- подготовка информационных материалов;
- работа с информационными пространствами и др.;

3.1.2. обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб МБУДО «МУК»: своевременное реагирование и ликвидация последствий аварийных и чрезвычайных ситуаций и др.

3.2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере в соответствии с таблицей 2.

**Таблица 2. Условия и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (по категориям работников)**

Категория работников	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты	Лицо, заполняющее отчет
Заместители директора, заведующие структурных подразделений, педагогические работники	0% 100% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки)	При выполнении следующих критерии: <ul style="list-style-type: none"><li>– особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации);</li><li>– систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;</li><li>– участие в выполнении важных работ, мероприятий;</li><li>– интенсивность и напряженность работы;</li><li>– организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации</li></ul>	Ежемесячно	Заместители директора, заведующие структурных подразделений, педагогические работники
Специалисты (за исключением педагогических работников), служащие, рабочие			Ежемесячно, с даты приема на работу	Специалисты (за исключением педагогических работников), служащие, рабочие

Категория работников	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты	Лицо, заполняющее отчет
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– среди населения;</li> <li>– выполнение работником организации важных работ, не определенных трудовым договором и (или) должностными обязанностями;</li> <li>– иные критерии, согласно Приложения 1</li> </ul>		

- 3.3. Решение о назначении стимулирующей выплаты каждому работнику принимает Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам МБУДО «МУК».
- 3.4. Выплата работнику МБУДО «МУК» осуществляется в сумме за все установленные критерии на основании ходатайства о назначении данной выплаты его непосредственного руководителя.
- 3.5. В протоколе заседания Комиссии указывается % от должностного оклада и сумма выплаты.
- 3.6. Выплата за интенсивность труда и высокие результаты работы предоставляется один раз в месяце, следующем за отчетным периодом.

#### **4. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ**

- 4.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными настоящим Положением (**Приложения 1-6**). Выплата осуществляется за фактически отработанное время на период, следующий за оцениваемым периодом.
- 4.2. 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 06.10.2017 №749 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников».
- 4.3. Выплаты за качество выполняемых работ работникам устанавливаются 2 раза в год на основную должность для всех сотрудников МБУДО «МУК». Если в текущем месяце сформировалась экономия фонда стимулирующих выплат, данная сумма распределяется между сотрудниками, устроенным в МБУДО «МУК» на условиях внутреннего совместительства, при наличии отчета об эффективности деятельности конкретного работника.
- 4.4. В качестве критериев оценки эффективности работников используются индикаторы, указывающие на участие работников в создании и использовании ресурсов МБУДО «МУК» (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).
- 4.5. Индикатор представлен в баллах для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности каждого работника МБУДО «МУК».
- 4.6. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

- 4.7. Оценка деятельности осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и/или документов, подтверждающих наличие того или иного критерия оценки эффективности деятельности работника.
- 4.8. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника и в абсолютном размере в соответствии с таблицей 3.

**Таблица 3. Условия и размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ (по категориям работников)**

Категория работников	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты	Лицо, заполняющее отчет
Заместители директора, заведующие структурных подразделений, педагогические работники	0% - 100% от должностного оклада (для вновь принятых на срок 1 год -- не менее 15 %)	В соответствии с показателями эффективности деятельности (Приложения 2-6)		Работник в соответствии с таблицей 5 настоящего Положения
Специалисты (за исключением педагогических работников), служащие, рабочие	в абсолютном размере		Ежемесячно	Непосредственный руководитель в соответствии с таблицей 5 настоящего Положения

- 4.9. По каждому критерию, показателю и индикатору работникам начисляются баллы, учитывающие фактически проведенную работу; сумма баллов не может быть больше максимальной оценки, определенной в таблице 4.

**Таблица 4. Максимальная сумма баллов по результатам оценки эффективности деятельности работника (по категориям работников)**

№ п/п	Категория работников	Вид работы	Максимальная сумма баллов по отчету	Стоймость 1 балла в % от должностного оклада
1.	Руководители 2-го уровня	основная	70	1,43%
2.	Руководители 3-го уровня	основная	60	1,67%
3.	Педагогические работники	основная	50	2%
4.	Педагогические работники	внутреннее совместительство	30	3,33%
5.	Специалисты, служащие	основная	40	2,5%
6.	Специалисты, служащие	внутреннее совместительство	20	5%
7.	Рабочий персонал	основная	25	4%
8.	Рабочий персонал	внутреннее совместительство	15	6,67%

- 4.10. Оценка эффективности деятельности работника (качество выполняемых работ) осуществляется работниками в соответствии с таблицей 5:

**Таблица 5. Категории работников, проводящих оценку эффективности деятельности**

Должность оценивающего	Должность оцениваемого
Директор	- Руководители 2-го уровня - Начальник отдела кадров

<b>Должность оценивающего</b>	<b>Должность оцениваемого</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Секретарь руководителя</li> <li>– Делопроизводитель</li> <li>– Водитель</li> <li>– Специалист по закупкам</li> <li>– Экономист</li> </ul>
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Заведующий Центром профориентации</li> <li>– Заведующий Центра технического творчества</li> </ul>
Заместитель директора по учебно-производственной работе	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Заведующий учебно-производственной мастерской</li> <li>– Диспетчер</li> <li>– Механик</li> </ul>
Заместитель директора по безопасности образовательной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ветеринар</li> <li>– Гардеробщицк</li> <li>– Заведующий информационно-ресурсным центром</li> <li>– Заведующий хозяйством</li> <li>– Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</li> <li>– Рабочий по уходу за животными</li> <li>– Специалист по охране труда</li> <li>– Сторож</li> <li>– Уборщик служебных помещений</li> <li>– Уборщик территории</li> </ul>
Заведующий учебно-производственной мастерской	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Лаборант (мастерской)</li> </ul>
Заведующий информационно-ресурсным центром	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Инженер-электроник</li> <li>– Лаборант ИРЦ</li> </ul>
Начальник отдела кадров	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Специалист по кадрам</li> <li>– Лаборант (по кадрам)</li> </ul>
Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Мастер производственного обучения</li> <li>– Методист (по направлениям)</li> <li>– Педагог-психолог</li> <li>– Педагог дополнительного образования</li> <li>– Педагог-организатор</li> <li>– Педагог-библиотекарь</li> </ul>

- 4.11. Руководящие и педагогические работники не позднее 15 календарных дней, следующих за отчетным периодом, сдают специалисту по кадрам отчет о проделанной работе по критериям, утвержденным данным Положением. Данный факт удостоверяется в Журнале (**Приложение 7**). Отчет всех работников должен содержать обоснование качества выполненных работ.
- 4.12. Если работник, кроме основной должности, выполняет обязанности по внутреннему совместительству, результаты его деятельности по инициативе работника по данной должности также подлежат оцениванию.
- 4.13. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% от должностного оклада на срок 1 год с даты приема на работу.
- 4.14. 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 итогам первого месяца работы по новой должности.
- 4.15. Работники, не сдавшие отчет о качестве выполняемых работ в установленный срок

по причине нахождения на больничном, в отпуске, командировке могут сдать отчет с момента выхода на работу.

- 4.16. Оценка результатов деятельности работников МБУДО «МУК» должна быть проведена не позднее 25 августа текущего года (за период работы с января по июнь), 25 января следующего года (за период работы с июля по декабрь).
- 4.17. При оценке результатов деятельности педагогических работников данные о повышении квалификации, участии в конкурсных мероприятиях обучающихся и педагогов, засчитываются только при включении аналогичной информации в электронные базы данных, размещенные на портале МБУДО «МУК».
- 4.18. Факт участия педагогических работников в конкурсных мероприятиях засчитывается один раз в течение учебного года без привязки к отчетному периоду.
- 4.19. Работник, не сдавший отчет в положенный срок в распределении стимулирующих выплат не участвует.
- 4.20. Ежемесячная сумма, подлежащая распределению в качестве стимулирующих выплат, рассчитывается путем умножения максимально возможного количества баллов работников, участвующих в распределении стимулирующих выплат на стоимость одного балла, полученную путем деления общей суммы стимулирующих выплат, обозначенной в штатном расписании для каждой категории работников, на сумму максимально возможного количества баллов.
- 4.21. 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.
- 4.22. Денежный вес умножается на сумму баллов работника. В результате получается размер выплаты за качество выполняемых работ каждому работнику.
- 4.23. 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%.
- 4.24. В случае увольнения работника до окончания месяца, все набранные за прошедший отчетный период баллы уменьшаются пропорционально отработанным дням в месяце, в котором происходит увольнение.

## **5. Порядок установления единовременной (разовой) стимулирующей выплате за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

- 5.1. Дополнительно со стимулирующими выплатами за качество выполняемых работ работникам МБУДО «МУК» может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ).
- 5.2. Размер и критерии единовременной (разовой) стимулирующей выплате за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются в абсолютном размере, выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда и утверждаются приказом МБУДО «МУК».
- 5.3. Выплата работнику МБУДО «МУК» осуществляется в сумме за все установленные критерии на основании ходатайства о назначении данной выплаты его непосредственного руководителя.
- 5.4. Размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих выплат

работникам МБУДО «МУК» устанавливается в соответствии с таблицей 6:

**Таблица 6. Условия и размер стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

Категория работников	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты	Лицо, заполняющее отчет
Заместители директора, заведующие структурных подразделений, педагогические работники, специалисты, служащие, рабочие	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности работников МБУДО «МУК»	Единовременно в пределах экономии средств по фонду оплаты труда	Непосредственный руководитель в соответствии с таблицей 5 настоящего Положения

## 6. Порядок распределения премиальных выплат по итогам работы за год

- 6.1. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, Положением об оплате труда работников МБУДО «МУК».
- 6.2. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.
- 6.3. Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.
- 6.4. Премиальная выплата по итогам работы за I, II, III кварталы выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.
- 6.5. Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятное дисциплинарное взыскание.
- 6.6. При определении размеров выплат по итогам работы за год учитывается:
  - надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
  - проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и вынесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
  - соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.
- 6.7. Порядок установления премиальной выплаты по итогам работы за год определяется механизмом расчета и распределения фонда экономии по схеме:
  - а) определяется объем фонда экономии от фонда оплаты труда на основании анализа достаточности средств по фонду оплаты труда до конца текущего года;

б) определяется цена одного балла по формуле:

$$\text{Цб} = \text{ФЭКи} / \text{Сб}, \text{ где}$$

$\text{Цб}$  – цена одного балла;

$\text{ФЭКи}$  – объем фонда экономии от фонда оплаты труда в отчетном периоде;

$\text{Сб}$  – сумма всех баллов, начисленных всем работникам МБУДО «МУК» (по основной должности) за качество выполняемых работ за соответствующий отчетный период;

в) определяется размер премиальной выплаты за год на основании утвержденной методики оценки за год по формуле:

$$\text{Рги} = \text{Б} * \text{Цб}, \text{ где}$$

$\text{Рги}$  – размер премиальной выплаты;

$\text{Б}$  – количество набранных баллов каждым работником МБУДО «МУК» (по основной должности) за качество выполняемых работ в соответствующем отчетном периоде;

$\text{Цб}$  – цена одного балла.

6.8. Размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих выплат работникам МБУДО «МУК» устанавливаются в соответствии с таблицей 7:

**Таблица 7. Условия и размер стимулирующей выплаты премиальной выплаты по итогам работы**

Период выплаты	Категория работников	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
квартал	Заместители директора, заведующие структурных подразделений, педагогические работники, специалисты, служащие, рабочие	0,0-1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с п. 6.6.-6.7 настоящего Положения	1 раз в квартал, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
год		0,0-1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с п. 6.6.-6.7 настоящего Положения	1 раз в год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

**Приложение 1**

к Положению «О порядке распределения стимулирующих выплат работников МБУДО «МУК»

**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 безопасности)

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
1. Высокая результативность работы	1.1. Самостоятельность руководителя в решении вопросов, связанных с его работой 1.2. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы 1.3. Выполнение внеплановых работ, в т.ч. поручений органов местного самоуправления в сфере образования 1.4. Управленческие качества – определяет лишь некоторые приоритетные направления работы подчиненных и своей собственной – в основном обеспечивает эффективный контроль, анализирует и осуществляет коррекцию деятельности подчиненных – обладает умением на основе индивидуального подхода использовать достоинства каждого подчиненного – прогнозирует последствия принимаемых решений	0-10 0-10 0-5 от 2 до 5	
2. Обеспечение индивидуального подхода ко всем участникам образовательных отношений, партнерам, коллегам	2.1. Корректность в отношениях с окружающими, умение располагать окружающих к себе и выстраивать с ними конструктивные отношения 2.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны всех	0-5 2	

<b>Показатель эффективности</b>	<b>Критерий эффективности</b>	<b>Балл</b>	<b>Примечание (обоснование выставленных баллов)</b>
	участников образовательных отношений, партнеров, коллег		
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	
	4.2. Осуществление наставнической деятельности	5	
	4.3. Разработка и использование новых форм организации труда	0-3	
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	
	5.2. Умение распределять полномочия и ответственность между подчиненными (распоряжения, справки)	0-5	
6. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	6.1. Заинтересованность и активность в вопросах повышения качества работы	0-5	
	6.2. Использование электронного документооборота	0-5	

**Приложение 2**

к Положению «О порядке распределения стимулирующих выплат работников МБУДО «МУК»

**КРИТЕРИИ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РУКОВОДИТЕЛЕЙ 3-ГО УРОВНЯ**

**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	2	
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. 4.2. Осуществление наставнической деятельности 4.3. Познавательная активность и склонность к саморазвитию	0-3 5 0-2	
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 5.2. Своевременное, полное, достоверное и качественное ведение документации, в т.ч. составление и представление отчетных данных 5.3. Рациональное использование рабочего времени 5.4. Поддержание компьютерной техники, локальной сети учреждения в постоянном рабочем состоянии 5.5. Оперативное и качественное выполнение заявок по устранению технических неисправностей компьютерной и копировальной техники	1 0-4 0-4 0-2 0-2	

<b>Показатель эффективности</b>	<b>Критерий эффективности</b>	<b>Балл</b>	<b>Примечание (обоснование выставленных баллов)</b>
	5.6. Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств. Интернета	0-3	
	5.7. Работа по внедрению новых информационных 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	0-6	

**КРИТЕРИИ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ЗАВЕДУЮЩЕГО УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ МАСТЕРСКОЙ, ЗАВЕДУЮЩЕГО ЦЕНТРОМ ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА**

<b>Показатель эффективности</b>	<b>Критерий эффективности</b>	<b>Балл</b>	<b>Примечание (обоснование выставленных баллов)</b>
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	2	
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. 4.2. Осуществление наставнической деятельности	0-3 5	

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
	4.2. Познавательная активность и склонность к саморазвитию	0-2	
	5.1. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны сотрудников, руководства, родительской общественности	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. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	5.4. Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования подконтрольного подразделения, 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. Заниженность и активность в вопросах повышения качества работы	0-6	

**КРИТЕРИЙ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ЗАВЕДУЮЩЕЙ ХОЗЯЙСТВОМ**

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	2	
4. Участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных)	4.1. Обеспечение бесперебойной работы и своевременный контроль за работой материально-технических, финансовых, технологических ресурсов МБУДО «МУК»	0-3	
	4.2. Осуществление наставнической деятельности	5	
	4.2. Познавательная активность и склонность к саморазвитию	0-2	
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, руководства, родительской общественности и совершеннолетних обучающихся	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. Разработка, участие и контроль мероприятий по улучшению условий труда учреждения	0-2	
	5.5. Обеспечение результативного взаимодействия с организациями по обслуживанию здания, территории	0-8	
	5.6. Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации	0-5	
	5.7. Участие в организации приносящей доход деятельности	0-2	

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
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. Занятованность и активность в вопросах повышения качества работы	0-6	

#### 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.	0-3	
	3.1. Использование возможностей для стимулирования профессионального и личностного развития подчиненных,	0-4	
	3.2. Познавательная активность и склонность к саморазвитию (повышение квалификации)	0-2	
	3.3. Оказывание наставнической деятельности	5	
3. Участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных)	3.4. Распространение профориентационного опыта учреждения в профессиональном сообществе через публикации, проведение семинаров, конференций, мастер-классов, выступление с докладами и т.п.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень МБУДО «МУК»</li> <li>- муниципальный уровень</li> <li>- региональный уровень</li> <li>- федеральный уровень</li> </ul>	2-8	
4. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных	4.1. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны сотрудников и руководства, социальных	1	

<b>Показатель эффективности</b>	<b>Критерий эффективности</b>	<b>Балл</b>	<b>Примечание (обоснование выставленных баллов)</b>
обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	партнеров и вышестоящих организаций 4.2. Своевременность и качество оформления документации, своевременность предоставления отчетности и ответов на письменные запросы 4.3. Умение распределять полномочия и ответственность между подчиненными (распоряжения, справки) 4.4. Организация методической работы среди педагогических работников по вопросам профориентации 4.5. Рациональное использование рабочего времени	0-2 0-5 0-8 0-4	
5. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	5.1. Выполнение плана работы (отсутствие необоснованно перенесенных мероприятий)	0-8	
6. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	6.1. Заинтересованность и активность в вопросах повышения качества работы	0-6	

#### **КРИТЕРИИ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ НАЧАЛЬНИКА ОТДЕЛА КАДРОВ**

<b>Показатель эффективности</b>	<b>Критерий эффективности</b>	<b>Балл</b>	<b>Примечание (обоснование выставленных баллов)</b>
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 отдела кадров	2	
4. Участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих,	4.1. Использование возможностей для стимулирования профессионального и личностного развития	0-2	

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
материально-технических, финансовых, технологических и информационных)	подчиненных. 4.2. Осуществление наставнической деятельности 4.2. Создание, обновление стендов в кабинете, фойе. 4.3. Позитивная активность и склонность к саморазвитию	5 0-2 0-2	
5. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	5.2. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны сотрудников и руководства 5.3. Своевременное и качественное оформление кадровой документации. 5.4. Рациональное использование рабочего времени. 5.5. Владение необходимыми профессиональными навыками. 5.6. Своевременное и качественное составление и представление отчетных данных. 5.7. Участие в разработке и внесении изменений в локальные нормативные акты, связанные с трудовой деятельностью работников. 5.8. Эффективное взаимодействие с внешними организациями. 5.9. Умение распределять полномочия и ответственность между подчиненными (распоряжения, справки)	1 0-4 0-4 0-2 0-3 0-3 0-6	
6. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	6.1. Выполнение плана работы (отсутствие необоснованно перенесенных мероприятий)	0-5	
7. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	7.1. Выступления с докладами, презентациями, отчетами, обмен опытом и т.д. 7.2. Заинтересованность и активность в вопросах повышения качества работы	0-2 0-5	

Приложение 3

к Положению «О порядке распределения стимулирующих выплат работникам МБУДО «МУК»

**КРИТЕРИИ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ НЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**КРИТЕРИИ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ МАСТЕРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ, НЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
1. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной итоговой аттестации)	1.1. Динамика индивидуальных достижений по качеству конечных результатов освоения учебного материала, или определение уровня освоения того или иного учебного материала, т.е. «прирост» учебных достижений по программам дополнительного образования	Карта достижений обучающихся в соответствии с программой	0-5
	Отсутствие подтверждающих документов об уровне освоения программы		0
	- 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. Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня (за каждого ребенка):	1. Ведение реестра на портале SharePoint 2. Комплекс документов об участии в электронной форме каждого обучающегося в Обменнике	суммарно не более 10 б
	- заочное участие		0.5
	- очное участие		1.5
	2.2. Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня (за каждого ребенка):		1-5
	- заочное участие:		1-5
	• на уровне образовательной организации		1
	• на муниципальном уровне:		2
	• на региональном уровне:		3

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне;</li> <li>• на международном уровне;</li> </ul> <p><b>личное участие:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне образовательной организации;</li> <li>• на муниципальном уровне;</li> <li>• на региональном уровне;</li> <li>• на федеральном уровне;</li> <li>• на международном уровне.</li> </ul>	в Обменнике	4 5 2-9 2 3 5 7 9
	3.1. Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагога:	Реквизиты Приказа (дата, №), в случае отсутствия Приказа: электронные копии подтверждающих документов (протоколы/сценарии /программы мероприятий, статьи)	1-5
	3.1.1. открытые уроки, обмен опытом, круглые столы, конференции (за каждое):		1-5
	- уровня образовательной организации		1
	- муниципального уровня		2
	- регионального уровня		3
	- всероссийского уровня		4
	- международного уровня		5
	3.1.2. осуществление наставнической деятельности		5
	3.1.3. публикация статей, методических материалов (за каждое):		1,5
	- в сборниках с индивидуальным международным номером (ISBN), периодических изданиях с серийным номером (ISSN);		5
	- в сети Интернет.		1
	3.2. Участие в работе временной творческой группы по профилю деятельности педагога (за каждое):	Описание цели создания творческой группы со ссылкой на реквизиты локального акта (№ и дата)	3-5
	руководство группой		5
	членство в группе		3
4. Обучение.	4.1. Уровень обучения по направлению деятельности по профилю (за каждое):	1. Ведение реестра	2-4

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога.	- курсы повышения квалификации до 72 часов, участие в семинарах, вебинарах, конференциях	повышения квалификации на портале SharePoint 2. Электронные копии документов об обучении в Обменнике	2
	- курсы повышения квалификации от 72 часов		3
	- профессиональная переподготовка, магистратура, аспирантура, докторантура		4
5. Результативность собственной педагогической деятельности.	5.1. Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (за каждое).	Электронные копии наградных документов в Обменнике	2-10
	- муниципальный		2-2
	- региональный		3/3
	- всероссийский		4/4
	- международный		5/5
6. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся).	6.1. Наличие (отсутствие) обоснованных письменных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагога.	Подтверждается наличием отсутствием заявлений/ обращений	2
	6.2. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся: дни открытых дверей, консультации, родительские собрания и др. (за каждое).	Протокол мероприятия, лист регистрации, фотоотчет, уведомление с отметкой об ознакомлении, журнал консультаций, скриншот переговоров и пр.	3
7. Разработка/обновление педагогом образовательных программ.	7.1. Разработка педагогом образовательных программ (за каждую).	Наименование образовательной программы со ссылкой на реквизиты приказа об утверждении (№ и дата)	3
8. Обеспечение качественного образования	8.1. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей.	План работы с одаренными детьми, утв. зам. директора по УВР, курирующего данное	3

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
8. Использование информационных технологий в образовательной деятельности	8.2. Применение информационных технологий в образовательной деятельности: использование специальных российских образовательных платформ и возможностей российских социальных сетей и мессенджеров	направление скриншот проведения занятия в онлайн-формате	5
	8.3. Разработка и утверждение актуальных учебных, дидактических и методических материалов, реализованных в отчетном периоде, разработанных в соответствии с утвержденными методическими рекомендациями в МБУДО МУК (за каждое)	Тема занятия/мероприятия с указанием № и даты протокола МС	3
9. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	9.1. Проведение мероприятий, направленных на сохранение здоровья обучающихся, в т.ч. снижение утомляемости.	Планы/сценарии занятий, уголки здоровья и др.	2
	9.2. Реализация адаптированных дополнительных общеразвивающих программ для детей с ОВЗ, детей-инвалидов (при наличии заявления родителей (законных представителей) о необходимости создания специальных условий)	Наименование адаптированной ДОРП со ссылкой на реквизиты приказа об утверждении (№ и дата)	5
10. Сохранение контингента обучающихся	10.1. Отрицательная динамика количества выбывших из образовательного учреждения, не связанная с объективными причинами (переезд, в том числе в другой город)	Подтверждается ведением электронного журнала	0-9
	– превышение контингента обучающихся в учебной группе сверх установленной нормы в локальных актах МБУДО «МУК», при согласии педагога		9
	– сохранение численности обучающихся в учебных группах в пределах установленной нормы		4
10. Сохранение контингента обучающихся	– наличие выбывших обучающихся в учебной группе по причине некачественной организации образовательного процесса по образовательной программе (критерий имеет приоритетное значение перед другими критериями данного показателя)	Подтверждается наличием заявлений / обращений / с указанием соответствующей причины при расторжении договора	0
	10.2. Осуществление контроля за посещаемостью в учебных группах	Подтверждается ведением электронного журнала, результатами	0-7
	– 80-100% обучающихся (всех учебных групп) посещали занятия в отчетном периоде		7

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 60-79% обучающихся (всех учебных групп) посещали занятия в отчетном периоде</li> <li>- менее 60% обучающихся (всех учебных групп) посещали занятия в отчетном периоде</li> </ul>	мониторинга наполнимости учебных групп	4
			0

#### КРИТЕРИИ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
1. Организация и проведение мониторингов, системные исследования разного уровня для использования результатов образовательном процессе	1.1. Охват респондентов профориентационными мероприятиями (диагностическими исследованиями) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 60-74%</li> <li>- 75-89%</li> <li>- 90-100%</li> </ul>	Справка по результатам диагностического исследования	3-5 3 4 5
	2.1. Участие и результативность участия в конкурсах профессионального мастерства (за каждое) <ul style="list-style-type: none"> <li>- заочное участие и результативность (победитель/призер)</li> <li>- очное участие и результативность (победитель/призер);               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ муниципальный уровень;</li> <li>✓ региональный уровень;</li> <li>✓ федеральный уровень</li> <li>✓ международный уровень</li> </ul> </li> </ul>	Электронные копии наградных документов в Обменнике	2-10 2/2 2-10 2/2 3/3 4/4 5/5
2. Результативность собственной педагогической деятельности.	3.1. Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагога:	Реквизиты Приказа (стата. №), в случае	1-5



Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
			Обменнике
5. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся).	5.1. Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагога.  5.2. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся, взрослым населением: дни открытых дверей, консультации, родительские собрания и др. (за каждое мероприятие).	Подтверждается наличием/отсутствием заявлений/ обращений  Протокол мероприятия, лист регистрации, фотоотчет, уведомление с отметкой об ознакомлении, журнал консультаций и пр.	2  3
6. Участие педагога в разработке программного дидактического материала	6.1. Разработка и утверждение актуальных учебных, дидактических и методических материалов, реализованных в отчетном периоде с указанием № и даты протокола методического совета (за каждое), разработанных в соответствии с утвержденными методическими рекомендациями в МБУДО МУК	Тема занятия/мероприятия с указанием № и даты протокола МС	3
7. Обеспечение качественного образования	7.1. Применение информационных технологий в профессиональной деятельности: использование специальных российских образовательных платформ и возможностей российских социальных сетей и мессенджеров  7.2. Привлечение социальных партнеров к проведению мероприятий по профильной деятельности педагога (за каждое)	скриншот проведения мероприятия в онлайн-формате  Реквизиты договора о сотрудничестве	5  3
8. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся.	8.1. Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на снижение утомляемости (планы занятий, сценарии мероприятий, уголки здоровья и др.).	Планы/сценарии занятий, уголки здоровья и др.	2

## КРИТЕРИИ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ МЕТОДИСТА УЧЕБНОЙ ЧАСТИ

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
1. Организация и проведение мониторингов оценки качества образования, отслеживание результативности образовательного процесса	1.1. Поесещение учебных занятий педагогических работников:	Справка по результатам проведения мониторингов	1-4
	– Рабочие посещения учебных занятий педагогических работников		1
	– Систематическое посещение учебных занятий педагогических работников в соответствии с планированием		2
	– Систематическое посещение учебных занятий педагогических работников в соответствии с планированием, наличие аналитических материалов по итогам мониторингов		4
2. Результативность собственной педагогической деятельности.	2.1. Участие и результативность участия в конкурсах профессионального мастерства (за каждое):	Электронные копии наградных документов в Обменнике	2-10
	– заочное участие и результативность (победитель/призер)		2/2
	– очное участие и результативность (победитель/призер):		2-10
	✓ муниципальный уровень;		2/2
	✓ региональный уровень;		3/3
	✓ федеральный уровень		4/4
	✓ международный уровень		5/5
3. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога.	3.1. Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагога:	Реквизиты Приказа (дата, №), в случае отсутствия Приказа: электронные копии подтверждающих документов (протоколы/сценарии программы мероприятий, статей)	1-5
	3.1.1. открытые уроки, обмен опытом, круглые столы, конференции (за каждое):		1-5
	– уровня образовательной организации		1
	– муниципального уровня		2
	– регионального уровня		3
	– всероссийского уровня		4
	– международного уровня		5
	3.1.2. осуществление наставнической деятельности		5
	3.1.3. публикация статей, дидактических материалов (за каждое):		1, 5

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
	в сборниках с индивидуальным международным номером (ISBN), периодических изданиях с серийным номером (ISSN); – в сети Интернет.		5 1
	3.2. Участие в работе временной творческой группы по профилю деятельности педагога (за каждое): – руководство группой –чество в группе	Описание цели создания творческой группы со ссылкой на реквизиты локального акта (№ и дата)	3-5 5 3
4. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога.	4.1. Уровень обучения по направлению деятельности по профилю: – курсы повышения квалификации до 72 часов, участие в семинарах, вебинарах, конференциях – курсы повышения квалификации от 72 часов – профессиональная переподготовка, магистратура, аспирантура, докторантура	1. Ведение реестра повышения квалификации на портале SharePoint 2. Электронные копии документов об обучении в Обменнике	2-4 2 3 4
5. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся).	5.1. Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагога.  5.2. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся, взрослым населением: дни открытых дверей, консультации, родительские собрания и др. (за каждое).	Подтверждается наличием/отсутствием заявлений/ обращений	2
6. Участие педагога в разработке программного материала	6.1. Участие в разработке образовательных программ (за каждое).	Протокол мероприятия, лист регистрации, фотоотчет, уведомление с отметкой об ознакомлении, журнал консультаций и пр.	3
		Наименование программы со ссылкой на реквизиты приказа об утверждении (№ и дата приказа)	3

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
7. Обеспечение качественного образования	7.1. Применение информационных технологий в профессиональной деятельности: использование специальных российских образовательных платформ и возможностей российских социальных сетей и мессенджеров	скриншот проведения мероприятия в онлайн-формате	5
	7.2. Привлечение социальных партнеров к проведению мероприятий по профилю деятельности педагога (за каждое).	Справка методиста о работе за отчетный период	3
8. Создание условий для качественной работы МБУДО «МУК»	8.1. Разработка и утверждение актуальных учебных, дидактических и методических материалов (указаний, рекомендаций, положений, порядков и пр.) (за каждое).	Реквизиты документа (№ и даты протокола МС)	2
	8.2. Организация и проведение мероприятий для обучающихся.	Справка по итогам проведения мероприятия	3
	8.3. Проведение мероприятий (семинаров, методических консультаций, тренингов и др.), способствующих повышению компетентности педагогических работников по вопросам организации образовательной деятельности (за каждое).	Наличие мероприятия в плане работы на месяц (справка по итогам проведения мероприятия)	3

**КРИТЕРИИ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ МЕТОДИСТА ЦЕНТРА ПРОФОРIENTАЦИИ**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
1. Организация и проведение мониторингов, системные исследования разного уровня для использования результатов образовательном процессе	1.1. Охват респондентов профориентационными мероприятиями (диагностическими исследованиями) - 60-74% - 75-89% - 90-100%	Справка по результатам проведения профориентационного мероприятия	3-5 3 4 5
2. Результативность собственной педагогической деятельности.	2.1. Участие и результативность участия в конкурсах профессионального мастерства (за каждое) - заочное участие и результативность (победитель, призер) - очное участие и результативность (победитель/призер); - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень - международный уровень	Электронные копии наградных документов в Обменнике	2-10 2/2 2-10 2/2 3/3 4/4 5/5
3. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога.	3.1. Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагога: 3.1.1. открытые уроки, обмен опытом, круглые столы, конференции (за каждое): - уровня образовательной организации - муниципального уровня - регионального уровня - всероссийского уровня - международного уровня 3.1.2. осуществление наставнической деятельности	Реквизиты Приказа (дата, №), в случае отсутствия Приказа: электронные копии подтверждающих документов (протоколы/сценарии /программы мероприятий, статьи)	1-5 1-5 1 2 3 4 5 5

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
	3.1.3. публикация статей, методических материалов (за каждое): в сборниках с индивидуальным международным номером (ISBN), периодических изданиях с серийным номером (ISSN); в сети Интернет.		1,5
			5
			1
	3.2. Участие в работе временной творческой группы по профилю деятельности педагога (за каждое): руководство группой членство в группе	Описание или создания творческой группы со ссылкой на реквизиты локального акта (№ и дата)	3-5
			5
			3
4. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога.	4.1. Уровень обучения по направлению деятельности по профилю: курсы повышения квалификации до 72 часов, участие в семинарах, вебинарах, конференциях курсы повышения квалификации от 72 часов профессиональная переподготовка, магистратура, аспирантура, докторантура	1. Ведение реестра повышения квалификации на портале SharePoint 2. Электронные копии документов об обучении в Обменнике	2-4
			2
			3
			4
5. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся).	5.1. Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) или обучающихся на деятельность педагога.	Подтверждается наличием/отсутствием заявлений/ обращений	2
	5.2. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся, взрослым населением: дни открытых дверей, консультации, родительские собрания и др. (за каждое).	Протокол мероприятия, лист регистрации, фотоотчет, уведомление с отметкой об ознакомлении, журнал консультаций и пр.	3
6. Участие педагога в разработке программного	6.1. Разработка профориентационных и образовательных программ (в предпрофильной подготовки) (за каждое)	Наименование программы со ссылкой на реквизиты приказа об	3

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
материала		утверждении (№ и дата приказа)	
7. Обеспечение качественного образования	7.1. Применение информационных технологий в профессиональной деятельности: использование специальных российских образовательных платформ и возможностей российских социальных сетей и мессенджеров 7.2. Привлечение социальных партнеров к проведению мероприятий по профилю деятельности педагога (за каждое)	скриншот проведения мероприятия в онлайн-формате Реквизиты договоров о сотрудничестве	5 3
8. Создание условий для качественной работы Центра по профориентации	8.1. Разработка и утверждение актуальных учебных, дидактических и методических профориентационных материалов, реализованных в отчетном периоде (за каждое), разработанных в соответствии с утвержденными методическими рекомендациями в МБУДО МУК 8.2. Организация и проведение встреч, клубов и др. профориентационных мероприятий для обучающихся (степень участия) 8.3. Проведение мероприятий (семинаров, методических консультаций, тренингов и др.), способствующих повышению компетентности педагогических работников по вопросам профориентационной деятельности (за каждое)	Тема занятия/мероприятия с указанием № и даты протокола МС Справка по итогам проведения мероприятия Наличие мероприятия в плане работы на месяц (справка по итогам проведения мероприятия)	2 3 3

**КРИТЕРИИ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ МЕТОДИСТА ЦЕНТРА ПО РАБОТЕ С ОДАРЕНИМИ ДЕТЬМИ**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
1. Организация и проведение мониторингов, системные исследования разного уровня для использования результатов образовательном процессе	1.1. Охват обучающихся конкурсными и др. мероприятиями выявления и поддержки одаренных и талантливых детей (% от плана)		3-5
	- 60-74%		3
	- 75-89%		4
	- 90-100%		5
2. Результативность собственной педагогической деятельности.	2.1. Участие и результативность участия в конкурсах профессионального мастерства (за каждое)	Электронные копии наградных документов в Обменнике	2-10
	- заочное участие и результативность (победитель/призер)		2/2
	- очное участие и результативность (победитель/призер):		2-10
	✓ муниципальный уровень;		2/2
	✓ региональный уровень;		3/3
	✓ федеральный уровень		4/4
	✓ международный уровень		5/5
	3.1. Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагога:		1-5
3. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога.	3.1.1. открытые уроки, обмен опытом, круглые столы, конференции (за каждое):	Реквизиты Приказа (дата, №), в случае отсутствия Приказа: электронные копии подтверждающих документов (протоколы/сценарии /программы мероприятий, статьи)	1-5
	- уровня образовательной организации		1
	- муниципального уровня		2
	- регионального уровня		3
	- всероссийского уровня		4
	- международного уровня		5
	3.1.2. осуществление наставнической деятельности		5

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
	<p>3.1.3. публикация статей, дидактических материалов (за каждое):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в сборниках с индивидуальным международным номером (ISBN), периодических изданиях с серийным номером (ISSN);</li> <li>- в сети Интернет;</li> </ul> <p>3.2. Участие в работе временной творческой группы по профилю деятельности педагога (за каждое):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- руководство группой</li> <li>-чество в группе</li> </ul>		1,5 5 1
		Описание цели создания творческой группы со ссылкой на реквизиты локального акта (№ и дата)	3-5
			5 3
4. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога.	<p>4.1. Уровень обучения по направлению деятельности по профилю:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- курсы повышения квалификации до 72 часов, участие в семинарах, вебинарах, конференциях</li> <li>- курсы повышения квалификации от 72 часов</li> </ul> <p>профессиональная переподготовка, магистратура, аспирантура, докторантура</p>	<p>1. Ведение реестра повышения квалификации на портале SharePoint</p> <p>2. Электронные копии документов об обучении в Обменнике</p>	2-4 2 3 4
5. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся).	<p>5.1. Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) или обучающихся на деятельность педагога.</p> <p>5.2. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся, взрослым населением: дни открытых дверей, консультации, родительские собрания и др. (за каждое).</p>	<p>Подтверждается наличием/отсутствием заявлений/обращений</p> <p>Протокол мероприятия, лист регистрации, фотоотчет, уведомление с отметкой об ознакомлении, журнал консультаций и пр.</p>	2 3
6. Участие педагога в разработке и	6.1. Разработка и утверждение актуальных учебных, дидактических и методических материалов по направлению деятельности (внедрение и продвижение одаренных детей), реализованных в отчетном периоде (за каждое), разработанных в	Тема заседания мероприятия с указанием № и даты	3

Индикаторы эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
дидактического материала	соответствии с утвержденными методическими рекомендациями в МБУДО МУК	протокола МС	
7. Обеспечение качественного образования	7.1. Применение информационных технологий в профессиональной деятельности: использование специальных российских образовательных платформ и возможностей российских социальных сетей и мессенджеров	скриншот проведения мероприятия в онлайн-формате	5
	7.2. Привлечение социальных партнеров к проведению мероприятий по профилю деятельности педагога (за каждое)	Справка методиста о работе за отчетный период	3
8. Создание условий для качественной работы Муниципального межшкольного центра выявления и поддержки одаренных и талантливых детей г. Ханты-Мансийска	8.1. Ведение баз данных одаренных детей: – поддержание в актуальном состоянии баз данных одаренных детей МБУДО «МУК»	Ведение базы данных на портале SharePoint	2-4
	– поддержание в актуальном состоянии муниципальной базы данных одаренных и талантливых детей		2
	8.2. Организация и проведение конкурсных мероприятий различного уровня для обучающихся (встреч, научных обществ и клубов)	Справка по итогам проведения мероприятия	3
	8.3. Проведение мероприятий (семинаров, методических консультаций, тренингов и др.), способствующих повышению компетентности педагогических работников по вопросам работы с одаренными детьми (за каждое)	Наличие мероприятия в плане работы на месяц (справка по итогам проведения мероприятия)	3

**КРИТЕРИИ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ МЕТОДИСТА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОФИЦИЕРНОГО ЦЕНТРА**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
1. Организация и проведение мониторингов (на уровне муниципалитета)	Проведение мониторинговых исследований (в соответствии с планом работы) Проведение мониторинговых исследований ( вне плана)	Справка по результатам проведения мониторингов	2 4
2. Результативность собственной педагогической деятельности.	2.1. Участие и результативность участия в конкурсах профессионального мастерства (за каждое): — заочное участие и результативность (победитель/призер) — очное участие и результативность (победитель/призер): ✓ муниципальный уровень; ✓ региональный уровень; ✓ федеральный уровень; ✓ международный уровень	Электронные копии наградных документов в Обменнике	2-10 2/2 2-10 2/2 3/3 4/4 5/5
3. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога.	3.1. Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагога: 3.1.1. открытые уроки, обмен опытом, круглые столы, конференции (за каждое): — уровня образовательной организации — муниципального уровня — регионального уровня — всероссийского уровня — международного уровня 3.1.2. осуществление наставнической деятельности 3.1.3. публикация статей, дидактических материалов (за каждое): — в сборниках с индивидуальным международным номером (ISBN), периодических изданиях с серийным номером (ISSN); — в сети Интернет.	Реквизиты Приказа (дата, №), в случае отсутствия Приказа: Электронные копии подтверждающих документов (протоколы/схемарии/программы мероприятий, статьи)	1-5 1-5 1 2 3 4 5 5 5 1,5 5 1

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
	3.2. Участие в работе временной творческой группы по профилю деятельности педагога (за каждое): – руководство группой – членство в группе	Описание цели создания творческой группы со ссылкой на реквизиты локального акта (№ и дата)	3-5
	3.3. Экспертиза дополнительных общеобразовательных программ – от 1 до 5 программ – от 6 до 15 программ – от 16 до 30 программ – от 31 до 50 программ – свыше 50 программ	Справка об итогах экспертизы программ	4-20 4 7 11 15 20
4. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога.	4.1. Уровень обучения по направлению деятельности по профилю: – курсы повышения квалификации до 72 часов, участие в семинарах, вебинарах, конференциях – курсы повышения квалификации от 72 часов – профессиональная переподготовка, магистратура, аспирантура, докторантура	1. Ведение реестра повышения квалификации на портале SharePoint 2. Электронные копии документов об обучении в Обменнике	2-4 2 3 4
5. Уровень коммуникативной культуры при общении с родителями (законными представителями обучающихся), партнерами	5.1. Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) или партнеров на деятельность педагога.	Подтверждается наличием/отсутствием заявлений/ обращений	2
	5.2. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся, партнерами, взрослым населением: дни открытых дверей, консультации, родительские собрания и др. (за каждое).	Протокол мероприятия, лист рег-ции, фотоотчет, уведомление с отметкой об ознакомлении, журнал конс-ций и пр.	3
6. Участие педагога в разработке	6.1. Помощь педагогическим работникам МБУДО «МУК» и/или других образовательных организаций города Ханты-Мансийска при разработке	Копия титульного листа программы с подписью	3

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
программного материала	дополнительных общеобразовательных программ (за каждое)	составителя программы	
7. Обеспечение качественного образования	7.1. Применение информационных технологий в профессиональной деятельности: использование специальных российских образовательных платформ и возможностей российских социальных сетей и мессенджеров	скриншот проведения мероприятия в онлайн-формате	5
	7.2. Привлечение социальных партнеров к проведению мероприятий по профилю деятельности педагога (за каждое)	Справка методиста о работе за отчетный период	3
8. Создание условий для качественной работы Муниципального опорного центра дополнительного образования детей	8.1. Разработка и утверждение актуальных методических материалов (указаний, рекомендаций, образцов, шаблонов и др.)	№ и дата протокола МС / копия письма для утверждения программы с ФИО исполнителя	2-4
	– на уровне образовательной организации		2
	– на муниципальном уровне		4
	8.2. Проведение мероприятий (семинаров, методических консультаций, тренингов и др.), способствующих повышению компетентности педагогических работников по вопросам организации образовательной деятельности (за каждое)	Наличие мероприятия в плане работы на месяц (справка по итогам мероприятия)	5

#### КРИТЕРИИ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ПЕДАГОГА-ОРГАНИЗАТОРА

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
1. Результаты организационно-массовой работы	1.1. Планирование деятельности педагога-организатора	Наличие и исполнение плана работы педагога-организатора	1-5
	– Работа осуществляется периодически, бессистемно		1
	– Спланирована и организована система проведения целенаправленных, традиционных массовых мероприятий		3
	– Спланирована и организована работа, направленная на реализацию социально-значимых проектов обучающихся		5
2. Организация работы	2.1. Наличие детского органа самоуправления	Наличие Положения, и	0-5

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
		Наличие и исполнение плана работы органов самоуправления МБУДО «МУК»	
органов самоуправления (содействия), детского объединения	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Органы детского самоуправления отсутствуют</li> <li>– Органы самоуправления функционируют периодически, бессистемно</li> <li>– Органы самоуправления функционируют стабильно (более года)</li> <li>– Стабильно функционирует детское объединение</li> </ul> <p>3.1. Развитие социального партнерства при проведении мероприятий</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Сотрудничество находится на стадии развития. Взаимодействие постиг эпизодический характер</li> <li>– Регулярное взаимодействие с учреждениями муниципального уровня</li> <li>– В результате сотрудничества сложилась система совместной деятельности с учреждениями регионального уровня</li> </ul> <p>4.1. Уровень обучения по направлению деятельности во профиле:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– курсы повышения квалификации до 72 часов, участие в семинарах, вебинарах, конференциях</li> <li>– курсы повышения квалификации от 72 часов</li> <li>– профессиональная переподготовка, магистратура, аспирантура, докторантура</li> </ul>	наличие и исполнение плана работы органов самоуправления МБУДО «МУК»	0
3. Организация сотрудничества с учреждениями культуры, спорта и молодежной политики; творческими и общественными объединениями и др.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Наличие разового мероприятия в плане работы</li> <li>– Наличие различных мероприятий в плане работы</li> </ul> <p>Реквизиты договора о сотрудничестве, план совместной работы</p>	наличие и исполнение плана работы органов самоуправления МБУДО «МУК»	1-5
4. Обучение, способствующее повышению качества и	<p>1. Ведение реестра новшества квалификаций на портале SharePoint</p> <p>2. Электронные копии документов об обучении в Обменнике</p>	Реквизиты Приказа (дата, №), в случае отсутствия Приказа – электронные копии подтверждающих документов (протоколы/сценарии /программы мероприятий, статьи)	2-4
5. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога,	<p>5.1. Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагога:</p> <p>5.1.1. открытые уроки, обмен опытом, круглые столы, конференции (за каждое): уровня образовательной организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– муниципального уровня</li> <li>– регионального уровня</li> <li>– всероссийского уровня</li> <li>– международного уровня</li> </ul>	Реквизиты Приказа (дата, №), в случае отсутствия Приказа – электронные копии подтверждающих документов (протоколы/сценарии /программы мероприятий, статьи)	1-5

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
	5.1.2. осуществление наставнической деятельности		5
	5.1.3. публикация статей, дидактических материалов (за каждое): — в сборниках с индивидуальным международным номером (ISBN), периодических изданиях с серийным номером (ISSN); — в сети Интернет.		1,5 5 1
	5.2. Участие в работе временной творческой группы по профилю деятельности педагога (за каждое): — руководство группой — членство в группе	Описание цели создания творческой группы со ссылкой на реквизиты локального акта (№ и дата)	3-5 5 3
6. Результативность собственной педагогической деятельности.	6.1. Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (за каждое). — муниципальный — региональный — всероссийский — международный	Электронные копии наградных документов в Обменнике	2-10 2/2 3/3 4/4 5/5
7. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся).	7.1. Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагога.  7.2. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся: дни открытых дверей, консультации, родительские собрания и др. (за каждое).	Подтверждается наличием/отсутствием заявлений/ обращений	2
8. Участие педагога в разработке методического/дидактического материала.	8.1. Разработка и утверждение актуальных учебных, дидактических и методических материалов по организации внеклассной и досуговой деятельности, реализованных в отчетном периоде (за каждое), разработанных в соответствии с утвержденными методическими рекомендациями в МБУДО МУК	Протокол мероприятия, лист регистрации, фотоотчет, уведомление с отметкой об ознакомлении, журнал консультаций и пр.	3
9. Обеспечение качественного	9.1. Реализация социальных программ (проектов, мероприятий) с участием	Тема занятия/мероприятия с указанием № и даты протокола МС	3
		План работы, утв. зам.	2

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
образования	обучающихся (наличие плана работы).	директора, курирующего данное направление	
	9.2. Применение информационных технологий в профессиональной деятельности: использование специальных российских образовательных платформ и возможностей российских социальных сетей и мессенджеров	скриншот проведения мероприятия в онлайн-формате	5
10. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	10.1. Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесоздающих технологий, направленных на снижение утомляемости (планы занятий, сценарии мероприятий, уголки здоровья и др.).	Планы/сценарии занятий, уголки здоровья и др.	2
11. Сохранение контингента обучающихся	11.1. Проведение мероприятий, способствующих увеличению количества обучающихся в МБУДО «МУК»	Справка о проведении/участии в мероприятии, фотоотчет и пр.	5

#### КРИТЕРИИ ВЫШЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ НЕДАГОГА-БИБЛИОТЕКАРЯ

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
1. Результаты деятельности по основным показателям работы библиотеки	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1.1. Рост основных показателей (читаемость, посещаемость, обращаемость) по сравнению с предыдущим первым/аналогичным периодом прошлого года</li> <li>- Рост показателей отсутствует</li> <li>- Рост показателей незначительный (не более 10 %)</li> <li>- Рост показателей превышает 10%</li> </ul>	Справка о деятельности библиотеки за отчетный период	0-4
	2.1. Участие в развитии социального партнерства		0
2. Организация сотрудничества с организациями библиотечной системы города, округа	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сотрудничество находится на стадии развития. Взаимодействие посит эпизодический характер</li> <li>- Регулярное взаимодействие с учреждениями муниципального уровня</li> <li>- В результате сотрудничества сложилась система совместной деятельности с</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Наличие разового мероприятия в плане работы</li> <li>- Наличие различных мероприятий в плане работы</li> <li>- Реквизиты договора о</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1</li> <li>- 3</li> <li>- 5</li> </ul>

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
	учреждениями регионального уровня	сотрудничестве, план совместной работы	
3. Обучение, способствующее повышению качества и	<p>3.1. Уровень обучения по направлению деятельности по профилю:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– курсы повышения квалификации до 72 часов, участие в семинарах, вебинарах, конференциях</li> <li>– курсы повышения квалификации от 72 часов</li> <li>– профессиональная переподготовка, магистратура, аспирантура, докторантура</li> </ul>	<p>1. Ведение реестра повышения квалификации на портале SharePoint</p> <p>2. Электронные копии документов об обучении в Обменнике</p>	<p>2-4</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>
4. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога.	<p>4.1. Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагога:</p> <p>4.1.1. открытые уроки, обмен опытом, круглые столы, конференции (за каждое):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– уровня образовательной организации</li> <li>– муниципального уровня</li> <li>– регионального уровня</li> <li>– всероссийского уровня</li> <li>– международного уровня</li> </ul> <p>4.1.2. осуществление наставнической деятельности</p> <p>4.1.3. публикация статей, дидактических материалов (за каждое):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– в сборниках с индивидуальным международным номером (ISBN), периодических изданиях с серийным номером (ISSN);</li> <li>– в сети Интернет.</li> </ul> <p>4.2. Участие в работе временной творческой группы по профилю деятельности педагога (за каждое):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– руководство группой</li> <li>– членство в группе</li> </ul>	<p>Реквизиты Приказа (дата, №), в случае отсутствия Приказа: электронные копии подтверждающих документов (протоколы/сценарии программы мероприятий, статьи)</p>	<p>1-5</p> <p>1-5</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>1, 5</p> <p>5</p> <p>1</p> <p>3-5</p> <p>5</p> <p>3</p>
5. Результативность собственной	<p>5.1. Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (за каждое):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– муниципальный</li> </ul>	<p>Описание цели создания творческой группы со ссылкой на реквизиты локального акта (№ и дата)</p> <p>Электронные копии наградных документов</p>	<p>2-10</p> <p>2-2</p>

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Основание (документы, прилагаемые к отчету)	Балл
педагогической деятельности.	региональный	в Обменнике	3/3
	всероссийский		4/4
	международный		5/5
6. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся).	6.1. Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагога.	Подтверждается наличием/отсутствием заявлений/ обращений	2
	6.2. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) обучающихся: дни открытых дверей, консультации, родительские собрания и др. (за каждое).	Протокол мероприятия, лист регистрации, фотоотчет, уведомление с отметкой об ознакомлении, журнал консультаций и пр.	3
7. Участие педагога в разработке методического/дидактического материала.	7.1. Разработка и утверждение актуальных учебных, дидактических и методических материалов по организации деятельности библиотеки, реализованных в отчетном периоде (за каждое), разработанных в соответствии с утвержденными методическими рекомендациями в МБУДО МУК	Тема занятия/мероприятия с указанием № и даты протокола МС	3
8. Обеспечение качественного образования	8.1. Реализация программ (проектов, мероприятий) с участием обучающихся.	План работы, утв. зам. директора, курирующего данное направление	3
	8.2. Применение информационных технологий в профессиональной деятельности: использование специальных российских образовательных платформ и возможностей российских социальных сетей и мессенджеров	скриншот проведения мероприятия в онлайн-формате	5
9. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся.	9.1. Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на снижение утомляемости (сценарии мероприятий, уголки здоровья, выставки литературы и др.).	Планы/сценарии занятий, уголки здоровья и др.	2
10. Поддержка основных видов деятельности учреждения	10.1. Информационно-методическое сопровождение деятельности профориентационных лабораторий, презентаций сфер профессиональной деятельности, профильных недель, городской сессии старшеклассников, лагеря с дневным пребыванием детей, олимпиад, конкурсов и т.п. в МБУДО «МУК»	Справка о работе с указанием вида сопровождения мероприятия	5

**Приложение 4**

к Положению «О порядке распределения стимулирующих выплат работников МБУДО «МУК»

**КРИТЕРИИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

(инженер-электроник, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по закупкам, секретарь руководителя, лаборант)

**КРИТЕРИИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАКУПКАМ**

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
1. Высокая результативность работы	1.1. Самостоятельность 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	0-3	
4. Участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных)	4.1. Создание, обновление стендов в кабинете, фойе 4.2. создание и/или ведение информационных банков (материалов, инструментов, средств, выпускников, сотрудников, клиентов, партнеров и т.д.)	0-2 0-4	
5. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	5.1. Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств 5.2. Качественное составление договоров, закупочной документации 5.3. Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, коллег	0-4 0-4 0-3	
6. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	6.1. Разработка и использование новых форм организации труда 6.2. Использование электронного документооборота 6.3. Выступления с докладами, отчетами и т.д.	0-5 0-5 0-2	

## КРИТЕРИИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ЭКОНОМИСТА

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
1. Высокая результативность работы	1.1. Самостоятельность в решении вопросов, связанных с его работой	3	
	1.2. Достижение и превышение плановых и нормативных финансовой деятельности МБУДО «МУК»	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.	2	
3. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения	3.1. Отсутствие срывов работы подразделения	3	
4. Участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных)	4.1. Качественная разработка финансовой документации (плана ФХД, калькуляции стоимости услуг, работ и пр.)	2	
	4.2. Создание и/или ведение информационных банков с целью учета поступления и расходования средств от приносящей доход деятельности, на иные цели и др.	4	
5. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	5.1. Осуществление контроля за выполнением финансовых показателей МБУДО «МУК»	4	
	5.2. Своевременное размещение информации на <a href="http://bus.gov.ru">http://bus.gov.ru</a>	4	
	5.3. Отсутствие жалоб со стороны родителей, коллег, вышестоящих органов	3	
6. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	6.1. Разработка мероприятий по улучшению экономических показателей работы МБУДО «МУК»	5	
	6.2. Использование электронного документооборота	5	
	6.2. Выступления с докладами, отчетами и т.д.	2	

## КРИТЕРИИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ИНЖЕНЕРА-ЭЛЕКТРОНИКА

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
1. Высокая результативность работы	1.1. Самостоятельность 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	0-3	
4. Участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных)	4.1. Создание, обновление стендов в кабинете, фойе, для выставки	0-2	
	4.2. Создание и/или ведение информационных банков (материалов, инструментов, средств, выпускников, сотрудников, клиентов, партнеров и т.д.):	0-4	
5. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	5.1. Своевременная и качественная установка и обеспечение работы ПК, мультимедийного оборудования, в т.ч. к проведению уроков/мероприятий	0-4	
	5.2. Своевременный ремонт техники/перевод учебной и периодической литературы из аналогового в цифровой вид по заявкам педагогов	0-4	
	5.3. Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, коллег	0-3	
6. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	6.1. Разработка и использование новых форм организации труда	0-5	
	6.2. Использование электронного документооборота	0-5	
	6.3. Выступления с докладами, презентациями, отчетами, обмен опытом и т.д.	0-2	

## КРИТЕРИИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ЛАБОРАНТА ИНФОРМАЦИОННО-РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
8.3.1. Высокая результативность работы	1.1. Самостоятельность 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	
	2.2. Оказание помощи сотрудникам при работе с новым программным обеспечением, консультации	0-3	
3. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения	3.1. Отсутствие аварий, отказов, срывов работы подконтрольных подразделений	0-3	
4. Участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных)	4.1. Создание, обновление стендов в кабинете, фойе	0-2	
	4.2. Осуществление наставнической деятельности	5	
	4.3. Создание и/или ведение информационных банков (материалов, инструментов, средств, выпускников, сотрудников, клиентов, партнеров и т.д.);	0-4	
5. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	5.1. Своевременная и качественная установка и обеспечение работы ПК, мультимедийного оборудования, в т.ч. к проведению уроков/мероприятий	0-4	
	5.2. Своевременное размещение информации на официальных страницах в социальных сетях	0-2	
	5.3. Поддержание санитарно-гигиенических норм в компьютерных классах	0-3	
	5.4. Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, коллег	0-3	
6. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	6.1. Разработка и использование новых форм организации труда	0-4	
	6.2. Наличие и использование собственных инструкций	0-2	
	6.3. Выступления с докладами, презентациями, отчетами, обмен опытом и т.д.	0-2	

## КРИТЕРИИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ СЕКРЕТАРЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
1. Высокая результативность работы	1.1. Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	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. Участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных)	4.1. Создание, обновление стендов в кабинете, фойе, для выставки	0-2	
	4.2. Осуществление наставнической деятельности	5	
	4.3. Создание и/или ведение информационных банков (материалов, инструментов, средств, выпускников, сотрудников, клиентов, партнеров и т.д.);	0-3	
5. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	5.1. Исполнение сроков оформления документов, качество и достоверность предоставляемой информации	0-4	
	5.2. Своевременное информирование сотрудников	0-4	
	5.3. Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, коллег	0-3	
6. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	6.1. Разработка и использование новых форм организации труда	0-5	
	6.2. Использование электронного документооборота	0-5	
	6.3. Наличие и использование собственных пособий, аннотаций, алгоритмов, макетов (за каждое)	2	
	6.4. Выступления с докладами, презентациями, отчетами, обмен опытом и т.д.	0-2	

**КРИТЕРИИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ СПЕЦИАЛИСТА ПО КАДРАМ, ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ, ЛАБОРАНТА (ПО КАДРАМ)**

<b>Показатель эффективности</b>	<b>Критерий эффективности</b>	<b>Балл</b>	<b>Примечание (обоснование выставленных баллов)</b>
1. Высокая результативность работы	1.1. Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	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. Участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных)	4.1. Создание, обновление стендов в кабинете, фойе, для выставки	0-2	
	4.2. Создание и/или ведение информационных банков (материалов, инструментов, средств, выпускников, сотрудников, клиентов, партнеров и т.д.);	0-3	
5. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	5.1. Своевременное составление необходимой отчетности и предоставление ее в установленные сроки в соответствующие службы	0-4	
	5.2. Своевременное информирование сотрудников	0-4	
	5.3. Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, коллег	0-3	
6. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	6.1. Разработка и использование новых форм организации труда	0-5	
	6.2. Использование электронного документооборота	0-5	
	6.3. Наличие и использование собственных пособий, аннотаций, алгоритмов, макетов (за каждое)	2	
	6.4. Выступления с докладами, презентациями, отчетами, обмен опытом и т.д.	0-2	

## КРИТЕРИИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ СПЕЦИАЛИСТА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
1. Высокая результативность работы	1.1. Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	0-4	
2. Обеспечение индивидуального подхода к обучающимся, коллегам, клиентам, партнерам и т.д.	1.1. Корректность в отношениях с окружающими, умение располагать окружающих к себе и выстраивать с ними конструктивные отношения.	0-4	
2. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения	2.1. Отсутствие аварий, отказов, срывов работы подконтрольных подразделений	0-2	
3. Участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных)	3.1. Создание, обновление стендов в кабинете, фойе, для выставки	0-2	
	3.2. Создание и/или ведение информационных банков (материалов, инструментов, средств, выпускников, сотрудников, клиентов, партнеров и т.д.);	0-3	
4. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	4.1. Систематический контроль за состоянием охраны труда и технике безопасности при осуществлении образовательной деятельности	0-4	
	4.2. Систематический контроль безопасной работы инженерных систем учреждения	0-4	
	4.3. Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, коллег	0-3	
5. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	5.1. Разработка и использование новых форм организации труда	0-5	
	5.2. Разработка мероприятий по повышению уровня заинтересованности работников в улучшении условий и охраны труда	0-5	
	5.3. Наличие и использование собственных пособий, аннотаций, алгоритмов, макетов (за каждое)	2	
	5.4. Выступления с докладами, презентациями, отчетами, обмен опытом и т.д.	0-2	

## КРИТЕРИИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ДИСПЕТЧЕРА

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
8.3.1. Высокая результативность работы	1.1. Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	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. Участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных)	4.1. Организация и контроль за проведением разовых часов практического вождения на транспортных средствах МБУДО «МУК»  4.2. Создание и/или ведение информационных банков (расчет расходования ГСМ, учет рабочего времени и простоя водителей / мастеров производственного обучения вождению и др.);	0-2  0-3	
5. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	5.1. Систематический контроль за правильностью оформления документов (путевых листов) водителями / мастерами производственного обучения вождения  5.2. Систематический контроль безопасной работы автомобильного транспорта МБУДО «МУК»  5.3. Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, коллег, клиентов  5.4. Своевременное составление необходимой отчетности и предоставление ее в установленные сроки в соответствующие службы	0-5  0-4  0-3  0-4	
6. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	6.1. Разработка и использование новых форм организации труда  6.2. Наличие и использование собственных пособий, аннотаций, алгоритмов, макетов (за каждое)  6.3. Выступления с докладами, презентациями, отчетами,	0-5  2  0-2	

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
обмен опытом и т.д.			

#### КРИТЕРИИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ МЕХАНИКА

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
1. Высокая результативность работы	1.1. Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	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. Участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных)	4.1. Систематическое ведение журнала осмотра автомобилей и выпуска их на линию	0-2	
	4.2. Создание и/или ведение информационных банков (расход комплектующих, запасных частей автомобилей и др.);	0-3	
5. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	5.1. Организация учета выполнения работ по ремонту и модернизации автомобильного транспорта, контроль их качества, а также правильности расходования материальных ресурсов, отпущенных на эти цели.	0-5	
	5.2. Систематический контроль безопасной работы автомобильного транспорта МБУДО «МУК»	0-4	
	5.3. Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, коллег, клиентов	0-3	
	5.4. Своевременное составление необходимой отчетности и предоставление ее в установленные сроки в соответствующие службы	0-4	
6. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов	6.1. Разработка и использование новых форм организации труда	0-5	

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
организации труда	6.2. Внедрение прогрессивных норм расхода ГСМ	2	
	6.3. Выступления с докладами, презентациями, отчетами, обмен опытом и т.д.	0-2	

#### КРИТЕРИИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ЛАБОРАНТА УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ МАСТЕРСКОЙ

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
1. Высокая результативность работы	1.1. Поддержание в рабочем состоянии оборудования, инструментария мастерской	0-5	
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 оборудования мастерской	0-3	
4. Участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных)	4.1. Создание, обновление стендов в кабинете, фойе	0-3	
	4.2. Учет материалов, инструментов, средств	0-4	
5. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	5.1. Осуществление подготовительных и вспомогательных операций при проведении лабораторных и практических работ	0-5	
	5.2. Систематический контроль санитарного состояния, пожарной безопасности мастерской	0-5	
	5.3. Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, коллег	0-3	
6. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	6.1. Разработка и использование новых форм организации труда	0-4	
	6.2. Наличие и использование собственных пособий, аннотаций, алгоритмов, макетов (за каждое)	2	

<b>Показатель эффективности</b>	<b>Критерий эффективности</b>	<b>Балл</b>	<b>Примечание (обоснование выставленных баллов)</b>
	6.3. Выступления с докладами, презентациями, отчетами, обмен опытом и т.д.	0-2	

## КРИТЕРИИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ВЕТЕРИНАРА

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Бал	Примечание (обоснование выставленных баллов)
1. Высокая результативность работы	1.1. Самостоятельность в решении вопросов, связанных с его работой	0-3	
	1.2. Достижение и превышение плановых и нормативных показателей деятельности	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.	0-2	
3. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения	3.1. Отсутствие срывов работы подразделения	0-3	
4. Участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных)	4.1. Обеспечение сохранности нефинансовых активов (основное поголовье, молодняка животных, лекарственных аппаратов и инструментов)	0-5	
	4.2. Качественное ведение нормативной документации необходимой при работе (журналы учета)	0-4	
5. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	5.1. Своевременное и качественное проведение ветеринарных мероприятий по предупреждению заболеваний и падежа животных.	0-5	
	5.2. Своевременное и качественное проведение осмотра животных и диагностирование их болезней и повреждений.	0-5	
	5.3. Отсутствие замечаний проверяющих и контролирующих органов по вопросам ветеринарного обслуживания, содержания, разведения животных и птиц	0-4	
6. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	6.1. Выполнение непредвиденных, особо важных работ, не предусмотренных трудовым договором	0-5	

**Приложение 5**

к Положению «О порядке распределения стимулирующих выплат работников МБУДО «МУК»

**КРИТЕРИИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА**

(уборщика служебных помещений, гардеробщика, рабочего по уходу за животными)

Показатель эффективности	Критерий эффективности	Балл	Примечание (обоснование выставленных баллов)
1. Обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации образовательных учебных программ	1.1. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	0-3	
2. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения	2.1. Содержание своего рабочего места, участка работы в соответствии с СанПиНом	0-2	
	2.2. Отсутствие аварий, отказов, срывов работы с вверенным оборудованием, инвентарём	0-2	
3. Участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных)	3.1. Качество выполнения должностных обязанностей	0-6	
	3.2. Проведение генеральных уборок	0-4	
4. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	4.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, коллег	4	
5. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	5.1. Проявление инициативы, творческого подхода в работе	0-4	
6. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	6.1. Наличие фактов, подтверждающих выполнение работ, не входящих в должностные обязанности по инициативе работника	0-4	

**Приложение 6**

к Положению «О порядке распределения стимулирующих выплат работников МБУДО «МУК»

**КРИТЕРИИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА**

(рабочего по комплексному обслуживанию здания, уборщика территории, сторожа)

<b>Показатель эффективности</b>	<b>Критерий эффективности</b>	<b>Балл</b>	<b>Примечание (обоснование выставленных баллов)</b>
1. Обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации образовательных учебных программ	1.2. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	0-3	
2. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения	2.1. Содержание своего рабочего места, участка работы в соответствии с СанПиНом	0-2	
	2.2. Отсутствие аварий, отказов, срывов работы с вверенным оборудованием, инвентарём	0-2	
3. Участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных)	3.1. Качество выполнения должностных обязанностей	0-10	
4. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	4.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, коллег	4	
5. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	5.1. Проявление инициативы в работе	0-4	
6. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	6.1. Наличие фактов, подтверждающих выполнение работ, не входящих в должностные обязанности по инициативе работника	0-4	

**Приложение 7**

к Положению «О порядке распределения стимулирующих выплат работников МУДО «МУК»

**ФОРМА ЖУРНАЛА УЧЕТА СДАННЫХ ОТЧЕТОВ О ПРОДЕЛАННОЙ РАБОТЕ РАБОТНИКОВ МБУДО «МУК»**

№ п/п	ФИО работника	Дата сдачи отчета	Подпись
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			