



Утверждаю
Руководитель МБУДО
ДХШ №3 города Сочи
Т.С. Костоусова
«03» июня 2020 года

Положение об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников МБУДО ДХШ №3 города Сочи

1. Общие положения

Настоящее Положение об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников МБУДО ДХШ №3 города Сочи разработаны в целях реализации основных положений Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», во исполнение пункта 3 Плана мероприятий Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013 (протокол № 11), в соответствии с приказом Минкультуры России от 28.06.2013 № 920 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», постановлением Главы города Сочи от 13.01.2009 № 9 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений управления культуры администрации города Сочи», во исполнение постановления администрации города Сочи от 04.04.2013 № 676 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы муниципального образования город-курорт Сочи, направленные на повышение эффективности сферы культуры», приказа № 113 от 30.12.2013г. (приказ учреждения об утверждении дорожной карты учреждения).

При разработке показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учитывается необходимость соблюдения следующих принципов:

- обеспечение увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых муниципальных услуг (выполнения работ);
- введение взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретного учреждения и работника;
- целевые показатели деятельности учреждения, направленные на достижение показателей, определенных "дорожными картами", включая показатели, характеризующие проведение структурных и институциональных преобразований, а также показатели по соотношению средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации;
- показатели выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (работ); показатели качества оказания муниципальных услуг; показатели роста доходов от оказания платных услуг по сравнению с предыдущим периодом;
- объем деятельности, а также численность населения, воспользовавшегося услугами учреждения культуры (за год, полугодие, квартал, месяц);
- расширение (обновление) перечня предоставляемых населению услуг (за те же периоды);

- реализацию принципа роста оплаты труда в соответствии с ростом эффективности труда работников.

Основной задачей данного Положения является обеспечение достойной оплаты труда работников учреждений как результат повышения качества и количества оказываемых услуг в сфере культуры.

Повышение оплаты труда работников учреждения осуществляется не механически, а с учетом следующих особенностей:

- регулирование стимулирующей части заработной платы работников в зависимости от выполнения критериев и показателей эффективности деятельности работников;
- снижение дифференциации в оплате труда работников, оказывающих аналогичные муниципальные услуги;
- устранение дисбаланса в оплате труда руководителей и работников учреждений.

Настоящее положение определяет наименования, условия и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», а также регламентирует порядок их установления путем утверждения показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения.

При разработке показателей и критериев эффективности деятельности работников учтены следующие принципы:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Работнику учреждения могут быть произведены следующие выплаты:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (стимулирующая надбавка к окладу за интенсивность и высокие результаты работы);
2. Выплаты за качество выполняемых работ (стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ, премия за высокое качество выполняемых работ);
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (стимулирующая надбавка за выслугу лет);
4. Премияльные выплаты по итогам работы (премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), премия за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные (разовые) поощрительные премии).

Стимулирующие выплаты начисляются всем работникам муниципальных учреждений, как по основному месту работы, так и работающим по совместительству.

Дополнительно выделенные средства на повышение заработной платы работников из средств краевого бюджета распределяются в учреждениях на работников списочного состава по основной работе (преимущественно основному персоналу).

Стимулирование работников – внешних совместителей и технического персонала не может превышать сумму запланированных средств выделенных на эти цели из местного бюджета и средств от приносящей доход деятельности учреждения.

На выплаты стимулирующего характера начисляются все виды налогов, на основании действующего законодательства.

Выплаты стимулирующего характера учитываются при исчислении средней заработной платы в соответствии требованиями государственной статистической отчетности.

2.1. Порядок и условия установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (стимулирующая надбавка к окладу за интенсивность и высокие результаты работы, премия за интенсивность и высокие показатели работы)

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в зависимости от их фактической загрузки, участия в выполнении решений вышестоящих органов власти и реализации национальных проектов, целевых программ, за выполнение работником срочных, особо важных и ответственных работ.

Включение в годовой фонд оплаты труда средств на выплату данной надбавки не является основанием для ее установления, поскольку указанная надбавка является формой материального стимулирования.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается за истекший месяц за счет средств, предусмотренных на оплату труда.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, установленная в соответствии с настоящим Положением, выплачивается одновременно с заработной платой за фактически проработанное время и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Размер надбавки определяется Комиссией по оценке эффективности деятельности работников на основании Листов самооценки, заполняемых работниками в соответствии с утвержденными показателями и критериями оценки деятельности работников.

Надбавка устанавливается на год или на определенный срок (месяц, квартал, полугодие).

Комиссией по оценке эффективности деятельности работников может быть принято решение об установлении данной надбавки вновь принятым на работу при наличии положительных характеристик с предыдущего места работы, грамот, дипломов, благодарственных писем, подтверждающих профессионализм и компетентность работников по соответствующему профилю деятельности.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы представлены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Размер надбавки и выплат определяется Комиссией по оценке эффективности деятельности работников на основании Листов самооценки, заполняемых работниками в соответствии с утвержденными показателями и критериями оценки деятельности работников.

Если работник не заполнил лист самооценки в установленные сроки - комиссия оставляет за собой право самостоятельно оценить эффективность деятельности работника. Срок хранения листов самооценки: на время действия текущей надбавки (хранится у председателя ПК).

Размер стимулирующих выплат (стимулирующая надбавка к окладу за интенсивность и высокие результаты работы) каждому сотруднику определяется в следующем порядке:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника;

- суммируются баллы, полученные всеми работниками учреждения (общая сумма баллов);

- размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на соответствующий период, делится на максимально возможную общую сумму баллов по всем сотрудникам. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

- указанный показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого сотрудника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику.

Комиссия определяет итоговый балл и распределяет стимулирующие выплаты в денежном эквиваленте.

2.2. Порядок и условия установления выплаты за качество выполняемых работ (стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ, премия за высокое качество выполняемых работ)

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ, в том числе за наличие ученой степени по соответствующему профилю профессиональной деятельности, почетного звания, за знание и использование в работе иностранного языка, устанавливается в следующих размерах:

- до 20% оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия ВАК России решения о выдаче диплома), почетное звание "Народный" и работающему по соответствующему профилю;
- до 10% оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК России решения о выдаче диплома) и работающему по соответствующему профилю или почетное звание "Заслуженный";
- 10 - 15% оклада за знание и использование в работе иностранного языка.

При наличии одновременно оснований для установления двух и более выплат по данным критериям, устанавливается надбавка по одному из предложенных оснований, имеющей большее значение.

Премия за высокое качество выполняемых работ может выплачиваться работникам одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края, Министерства культуры РФ в размере 5 (пяти) окладов;
- награждении почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края в размере 3 (трех) окладов.

Премирование может осуществляться в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда при наличии экономии по фонду оплаты труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.3 . Порядок и условия установления выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (стимулирующая надбавка за выслугу лет)

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры.

Размеры надбавки за выслугу лет устанавливаются в процентах от оклада:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам при приеме на работу с последующим пересмотром при увеличении временных параметров.

Установление стимулирующей надбавки за выслугу лет осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет выплачивается за истекший месяц за счет средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет, установленная в соответствии с настоящим Положением, выплачивается одновременно с заработной платой за фактически проработанное время и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.4. Порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы (премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), премия за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные (разовые) поощрительные премии)

Включение в годовой фонд оплаты труда средств на выплату премии по итогам работы не является основанием для ее выплаты, поскольку является формой материального стимулирования.

2.4.1. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода за счет и в пределах выделенных ассигнований и средств в пределах показателей утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается только при условии выполнения учреждением целевых показателей оценки деятельности учреждения и выполнении показателей муниципального задания не менее 100 процентов за соответствующий отчетный период.

В случае невыполнения муниципального задания в полном объеме за предыдущий отчетный период, премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается только при условии его выполнения в полном объеме путем суммирования за указанные периоды.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в отчетном периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, высокие результаты методической деятельности;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, участие в инновационной деятельности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, в организации и проведении семинаров, совещаний и других мероприятий.

Премирование каждого конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения конкретных поставленных перед ним задач и должностных обязанностей, с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работника согласно Приложению № 2 к настоящему Порядку.

Конкретный размер премии определяется Комиссией по оценке эффективности деятельности работников.

2.4.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (то есть таких работ, которые не предусмотрены планом или предусмотрены для исполнения на более поздний срок, но исполняются работником в связи со специальным поручением его руководителя, содержащих информацию о срочности или особой важности исполнения) с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется при условии выполнения задания с учетом оперативности и профессионализма работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений и творческого подхода в подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности для получения положительного конечного результата поставленной задачи.

Выплата премии осуществляется за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий год, а также иных источников финансирования, не противоречащих действующему законодательству.

Размер премии устанавливается в зависимости от конкретного вклада в выполнение особо важных и сложных заданий руководства.

Может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

Основанием выплат является приказ руководителя о назначении ответственного сотрудника за выполнение поручения, а также документы, подтверждающие его выполнение.

2.4.3. Единовременные (разовые) поощрительные премии)

Единовременные (разовые) поощрительные премии могут выплачиваться:

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами в размере не более 5 (пяти) должностных окладов;
- в связи с юбилеем (50, 55 и далее каждые 5 лет) в размере не более 5 (пяти) должностных окладов.

Премирование может осуществляться в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда при наличии экономии по фонду оплаты труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в пределах утвержденных показателей плана финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

Для всех должностей:

- показатель не выполняется – 0 баллов
- показатель выполняется в объеме до 50% - от 1 до 2 баллов
- показатель выполняется в объеме до 100% - от 3 до 4 баллов

Должность: ПРЕПОДАВАТЕЛЬ

Наименование критерия	Наименование показателя	Оценка в баллах	Размер в баллах	Метод расчета	Источник информации
Качество выполняемых работ	Высокая эффективность работы	1. Профессиональное мастерство: - итоги просмотра не подведены; - итоги просмотров удовлетворительны; - итоги просмотров отличные;	0 3 5	Методом выбора	Решение комиссии, приказ руководителя
		2. Методическая работа: - методическая работа отсутствует; - проведен открытый урок, методическое сообщение; - проведен открытый урок, методическое сообщение, разработано пособие, учебных программ и др.	0 3 5		
		3. Конкурсно - выставочная деятельность учащихся: - участие в различных конкурсах и выставках отсутствует; - участие и победы в школьных, районных выставках; - участие и победы в городских, зональных выставках; - участие и победы в краевых выставках; - участие и победы в российских, международных, выставках; - участие во всех выставках.	0 1 2 3 4 5		
		4. Творческая деятельность преподавателя: - участие в различных выставках отсутствует; - участие в школьных, районных выставках; - участие в городских выставках; - участие в зональных выставках; - участие в краевых выставках; - участие в региональных выставках.	0 1 2 3 4 5		

		5. Участие в социально значимых мероприятиях: - участие в различных мероприятиях отсутствует; - участие в школьных, районных мероприятиях; - участие во всех мероприятиях.	0 2 5		
		6. Интенсивность труда: - внеклассная работа отсутствует; - внеклассная работа выполняется хорошо; - выполняется весь объем внеклассной работы.	0 3 5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 0 - 30 баллов					
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Нарушения трудовой дисциплины	Трудовая дисциплина соблюдается: - трудовая дисциплина не соблюдается; - отсутствие прогулов, опозданий, раннего ухода с работы, посещение педагогических советов и др.	0 5	Методом выбора	Решение комиссии, приказ руководителя
	Исполнение должностных обязанностей	Взысканий и замечаний не имеется по разделам: 1. Сохранение и увеличение контингента: - работа по сохранению и увеличению контингента отсутствует; - работа по увеличению контингента удовлетворительна; - работа по увеличению и сохранению контингента выполняется хорошо. 2. Ведение учебной документации: - ведение учебной документации отсутствует; - учебная документация ведется хорошо; - учебная документация ведется в полном объеме. 3. Состояние личных дел учащихся: - работа по формированию личных дел учащихся отсутствует; - личные дела требуют доукомплектования; - личных дел учащихся в отличном состоянии. 4. Заведование учебным кабинетом: - заведование учебным кабинетом отсутствует; - методическое и санитарное состояние класса удовлетворительно; - заведование учебным кабинетом на отлично.	0 3 5 0 3 5 0 3 5	Методом выбора	
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 - 25 баллов					
Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 55 баллов					

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

Должность: Заместитель директора по УВР, заместитель директора по МР, методист, педагог-организатор, социальный педагог, зав.отделением

Наименование критерия	Наименование показателя	Оценка в баллах	Размер в баллах	Метод расчета	Источник информации
Качество выполняемых работ	Высокая эффективность работы	1. Выполнение плана работы школы за отчетный период, в той части, в которой заместитель директора (методист) несет ответственность: - плана работы школы за отчетный период не выполняется; - плана работы школы за отчетный период выполняется в полном объеме.	0 5	Методом выбора	Решение комиссии, приказ руководителя
		2. Доля учащихся в общем контингенте, принимающих участие в конкурсах с наличием победителей: - организация конкурсно - выставочной деятельности отсутствует; - доля учащихся, принимающих участие в конкурсах менее 10%; - доля учащихся, принимающих участие в конкурсах менее 20%; - доля учащихся, принимающих участие в конкурсах менее 30%; - доля учащихся, принимающих участие в конкурсах менее 40%; - доля учащихся, принимающих участие в конкурсах менее 50%.	0 1 2 3 4 5		
		3. Общественная активность заместителя директора (методиста): - участие в различных социально-значимых мероприятиях отсутствует; - участие во всех социально-значимых мероприятиях.	0 5		
		4. Стимулирование профессионального роста преподавателей, кураторская работа: - кураторская работа отсутствует; - профессиональный рост преподавателей и кураторская работа на удовлетворительном уровне; - профессиональный рост преподавателей и кураторская работа на хорошем уровне.	0 3 5		
		5. Сохранение и увеличение контингента обучающихся в отчетном периоде: - сохранение и увеличение контингента обучающихся в отчетном периоде отсутствует; - сохранение контингента обучающихся в отчетном периоде удовлетворительно; - сохранение и увеличение контингента обучающихся в отчетном периоде отличное.	0 3 5		
		6. Работа в инновационном режиме: - инновационный технологии в режиме работы отсутствует; - инновационный технологии в режиме работы присутствуют на 50%; - инновационный технологии в режиме работы присутствуют на 100%.	0 3 5		

		7. Использование в работе электронных информационных ресурсов, компьютерных программ. Владение нормативно-правовой базой по школьной тематике: - не используются электронные информационные ресурсы, компьютерные программы; - электронные информационные ресурсы, компьютерные программы, владение нормативно-правовой базой по школьной тематике на удовлетворительном уровне; - в полном объеме используются электронные информационные ресурсы, компьютерные программы, владение нормативно-правовой базой по школьной тематике.	0 3 5		
		8. Выполнение дополнительной работы, непредусмотренной должностной инструкцией: - дополнительная работа, непредусмотренная должностной инструкцией - отсутствует; - дополнительная работа, непредусмотренная должностной инструкцией выполняется удовлетворительно; - дополнительная работа, непредусмотренная должностной инструкцией выполняется в полном объеме.	0 3 5		
		9. Самостоятельное и грамотное ведение учебно-методической документации по школе: - самостоятельное и грамотное ведение учебно-методической документации по школе отсутствует; - учебно-методическая документация по школе ведется удовлетворительно; - самостоятельно и грамотно ведется учебно-методическая документация по школе.	0 3 5		
		10. Профессиональное руководство учебной (методической, воспитательной, конкурсно - выставочной, культурно-массовой) работой в школе: - руководство учебной работой в школе не ведется; - руководство учебной работой в школе ведется удовлетворительно; - руководство учебной работой в школе ведется профессионально.	0 3 5		

Максимально возможное количество баллов по критерию 1 - 45 баллов

Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Нарушения трудовой дисциплины	Трудовая дисциплина соблюдается: - трудовая дисциплина не соблюдается; - отсутствие прогулов, опозданий, раннего ухода с работы, посещение педагогических советов и др.	0 5	Методом выбора	Решение комиссии, приказ руководителя
	Исполнение должностных обязанностей	Взысканий и замечаний не имеется по разделам: 1. Сохранение и увеличение контингента: - работа по сохранению и увеличению контингента отсутствует; - работа по сохранению контингента удовлетворительна; - работа по сохранению и увеличению контингента выполняется на «отлично».	0 3 5	Методом выбора	
		2. Ведение учебной документации: - ведение учебной документации отсутствует; - учебная документация ведется удовлетворительно; - учебная документация ведется в полном объеме.	0 3 5		
		3. Состояние личных дел учащихся: - работа по формированию личных дел учащихся отсутствует; - состояние личных дел учащихся удовлетворительное; - личных дел учащихся в отличном состоянии.	0 3 5		

	4. Заведование учебным кабинетом: - заведование учебным кабинетом отсутствует; - методическое и санитарное состояние класса удовлетворительно; - заведование учебным кабинетом на отлично.	0 3 5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 - 25 баллов				
Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 70 баллов				

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

Должность: Заместитель директора по АХР, заместитель директора по безопасности, заведующий хозяйством

Наименование критерия	Наименование показателя	Оценка в баллах	Размер в баллах	Метод расчета	Источник информации
Качество выполняемых работ	Высокая эффективность работы	1. Выполнение плана работы школы за отчетный период, в той части, в которой заместитель директора несет ответственность: - плана работы школы за отчетный период не выполняется; - плана работы школы за отчетный период выполняется в полном объеме.	0 5	Методом выбора	Решение комиссии, приказ руководителя
		2. За своевременную подготовку и сдачу оперативной (внеплановой) отчетности и информации: - сдача оперативной (внеплановой) отчетности и информации отсутствует; - оперативная (внеплановая) отчетность и информация сдается своевременно.	0 5		
		3. Подготовка документации, в том числе правовой, финансово-экономических обоснований, финансовых отчетов по целевым программам (проектам программ развития учреждения и др.), правоустанавливающих документов школы: - подготовка документации отсутствует; - подготовка документации осуществляется на 70%; - подготовка документации осуществляется на 100%.	0 3 5		
		4. За организацию безаварийной и бесперебойной работы с 2-мя и более единицами автотранспорта в учреждении: - организация безаварийной и бесперебойной работы не ведется; - организация безаварийной и бесперебойной работы проводится на 100%.	0 5		
		5. Осуществление контроля качества и организации проведения подрядчиком капитальных ремонтных работ, организация ремонтов: - контроль качества и организация проведения различных ремонтных работ отсутствует; - контроль качества и проведение различных ремонтных работ выполняется на 60%; - контроль качества и проведение различных ремонтных работ выполняется на 100%.	0 3 5		
		6. Идеальное санитарное состояние школы: - санитарное состояние школы не соответствует СанПинам; - санитарное состояние школы соответствует СанПинам на 100%.	0 5		
		7. Выполнение дополнительной работы, непредусмотренной должностной инструкцией: - дополнительная работа, непредусмотренная должностной инструкцией отсутствует; - дополнительная работа, непредусмотренная должностной инструкцией выполняется на 100%.	0 5		

		8. Грамотное и эффективное руководство службами административно-хозяйственного и вспомогательного персонала (безукоризненное выполнение работниками АХП своих обязанностей): - грамотное и эффективное руководство службами административно-хозяйственного и вспомогательного персонала отсутствует; - руководство службами административно-хозяйственного и вспомогательного персонала осуществляется на 100%.	0 5		
		9. Организация и проведение комплекса мероприятий по гражданской обороне, охране труда и пожарной безопасности: - мероприятия по гражданской обороне, охране труда и пожарной безопасности отсутствуют; - мероприятия по гражданской обороне, охране труда и пожарной безопасности выполнены на 100%.	0 5		
		10. Владение нормативно-правовой базой по школьной тематике и использование в работе информационно-правовых, справочных, электронных писем, специализированных компьютерных программ: - не используются электронные информационные ресурсы, компьютерные программы; - электронные информационные ресурсы, компьютерные программы, нормативно-правовая база используется на 100%.	0 5		
		11. Работа по улучшению материальной базы школы (своевременная закупка материальных запасов, основных средств, художественных материалов, а также проведение списания): - работа по улучшению материальной базы школы не проводится; - работа по улучшению материальной базы школы проводится на 100%.	0 5		
		12. Отсутствие отрицательных заключений органов надзора: - имеются отрицательные заключения органов надзора; - не имеется отрицательных заключений органов надзора.	0 5		
		13. Организация работы по проведению аукционов, электронных торгов, прямых закупок: - проведение аукционов, электронных торгов, прямых закупок отсутствует; - проведение аукционов, электронных торгов, прямых закупок выполняется но не в полном объеме; - проведение аукционов, электронных торгов, прямых закупок выполняется на 100%.	0 3 5		
		14. Материально-техническое обеспечение организации и проведения различных мероприятий школы (проведение конкурсов, фестивалей, семинаров и т.д.): - материально-техническое обеспечение организации и проведения различных мероприятий школы не осуществляется; - материально-техническое обеспечение организации и проведения различных мероприятий школы осуществляется на 60%; - материально-техническое обеспечение организации и проведения различных мероприятий школы осуществляется в полном объеме.	0 3 5		

Максимально возможное количество баллов по критерию 1 - 70 баллов

Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее	Нарушения трудовой дисциплины	Трудовая дисциплина соблюдается: - трудовая дисциплина не соблюдается; - отсутствие прогулов, опозданий, раннего ухода с работы, посещение педагогических советов и др.	0 5	Методом выбора	Решение комиссии, приказ руководителя
---	-------------------------------	---	--------	----------------	---------------------------------------

исполнение трудовых обязанностей					
	Исполнение должностных обязанностей	Взыскания и замечания: - имеются взыскания и замечания; - взысканий и замечаний не имеется.	0 5	Методом выбора	
Максимально возможное количество баллов по критерию 2 - 10 баллов					
Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 80 баллов					

Должность: Специалист по кадрам, ведущий специалист, секретарь учебной части

Наименование критерия	Наименование показателя	Оценка в баллах	Размер в баллах	Метод расчета	Источник информации
Качество выполняемых работ	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности	1. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки: - некачественное выполнение заданий; - отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки.	0 5	Методом выбора	Решение комиссии, приказ руководителя
		2. Документы ведутся и представляются своевременно и качественно: - некачественное выполнение заданий; - удовлетворительное выполнение заданий; - документы ведутся и представляются своевременно и качественно.	0 3 5		
		3. Использование в работе компьютерной техники, умение работать с компьютерными программами: - отсутствие умения работать с компьютерными программами; - умение работать с 1 программой; - умение работать с 2 программами; - умение работать с 3 программами; - умение работать с 4 программами; - использование в работе компьютерной техники, умение работать с компьютерными программами с 5 и более программами.	0 1 2 3 4 5		
		4. Отсутствие ошибок при составлении писем и других документов: - многократное наличие ошибок при работе с документами; - отсутствие ошибок при составлении писем и других документов.	0 5		
	Работа с посетителями и сотрудниками учреждения	Жалоб и обращений не имеется: - имеются жалобы; - отсутствие жалоб и обращений.	0 5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 25 баллов					
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее	Нарушения трудовой дисциплины	Трудовая дисциплина соблюдается: - несоблюдение трудовой дисциплины; - трудовая дисциплина соблюдается.	0 5		

исполнение трудовых обязанностей					
	Исполнение должностных обязанностей	Взысканий и замечаний не имеется: - имеются замечания и взыскания; - взысканий и замечаний не имеется.	0 5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 10 баллов					
Максимально возможное количество баллов по всем критериям 35 баллов.					

Должность: библиотекарь

Наименование показателя	Наименование критерия	Оценка в баллах	Размер в баллах	Метод расчета	Источник информации
Качество выполняемых работ	Читательская активность обучающихся	Наличие обучающихся, регулярно посещающих библиотеку:		Методом выбора	Решение комиссии, приказ руководителя
		- отсутствие читательской активности;	0		
		- охват обучающихся менее 50%	1		
		- охват обучающихся менее 60%	2		
		- охват обучающихся менее 70%	3		
- охват обучающихся менее 80%	4				
- наличие обучающихся, регулярно посещающих библиотеку охват обучающихся более 80%	5				
	Обзорные беседы по прочитанным книгам	Ведутся систематические беседы:			
		- отсутствие бесед по прочитанным книгам;	0		
	- знакомство с мировым значением творчества писателя среди последующих поколений (картины, скульптуры, иллюстрации) перед участием в краевых и международных конкурсах.	5			
	Наличие системы пропаганды чтения как формы культурного досуга	Вовлечено более 35 % учащихся:			
		- отсутствие пропаганды чтения	0		
		- информация о литературно мемориальных музеях	1		
		- включение в ведение урока информации о конкурсах, посвященных юбилеям писателей со списком литературы желательной для просмотра	2		
		- работа в библиотеке, подбор необходимой литературы	3		
	- чтение отрывков литературных произведений для дальнейшей работы на уроке самими учащимися	4			
	- создание и выполнение наглядных пособий с иллюстрациями произведений	5			
Работа по сохранению библиотечного фонда в мероприятиях	Отсутствие недостатков при инвентаризации имущества. Рейды по проверке учебников:				
	- отсутствие мероприятий по сохранению библиотечного фонда;	0			
	- рейды по проверке учебников	3			
- отсутствие недостатков при инвентаризации библиотечного имущества.	5				
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 - 20 баллов					
Повышение профессионального мастерства	Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность	Технологиями представлены в виде электронного каталога: - отсутствие технологий в виде электронного каталога; - охват технологиями 100% в виде электронного каталога.	0 5		

	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в библиотеке	Взаимодействие с коллегами, учащимися и другими организациями: - отсутствие взаимодействия с коллегами, учащимися и другими организациями - взаимодействие с некоторыми учреждениями культуры - взаимодействие с образовательными учреждениями - взаимодействие с коллегами по вопросам в работе с несовершеннолетними образовательными учреждениями - взаимодействие с коллегами по вопросам в работе с несовершеннолетними образовательными учреждениями и учреждениями культуры - полное взаимодействие с коллегами, учащимися и другими организациями, обеспечение психологического климата в библиотеке	0 1 2 3 4 5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 - 10 баллов					
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Нарушения трудовой дисциплины	Трудовая дисциплина соблюдается: - несоблюдение трудовой дисциплины - трудовая дисциплина соблюдается.	0 5		
Максимально возможное количество баллов по критерию - 5 баллов					
Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 35 баллов					

Должность: лаборант

Наименование показателя	Наименование критерия	Оценка в баллах	Размер в баллах	Метод расчета	Источник информации
Качество выполняемых работ	Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	1. Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования: - срыв урока вследствие неисправности техники; - отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования.	0 5	Методом выбора	Решение комиссии, приказ руководителя
		2. Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники и другой техники в исправном состоянии: - наличие оборудования и компьютерной техники в нерабочем состоянии; - содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники и другой техники в исправном состоянии.	0 5		
		3. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния учебного кабинета: - наличие замечаний и предписаний по состоянию кабинета; - противопожарная безопасность, санитарное состояние учебного кабинета удовлетворительно; - отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния учебного кабинета.	0 2 5		
		4. Жалоб и обращений на работу лаборанта, программиста не имеется: - имеются жалобы и обращения на работу лаборанта, программиста; - жалоб и обращений на работу лаборанта, техника не имеется;	0 5		

		5. Подготовка документов для сайта и ведение сайта учреждения, его своевременное обновление: - систематические нарушения в работе с сайтом; - подготовка документов для сайта и ведение сайта учреждения, его своевременное обновление;	0 5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1– 25 баллов					
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Нарушения трудовой дисциплины	Трудовая дисциплина соблюдается: - несоблюдение трудовой дисциплины - трудовая дисциплина соблюдается	0 5		
	Исполнение должностных обязанностей	Взыскания и замечания: - наличие взысканий и замечаний; - взысканий и замечаний не имеется.	0 5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 - 10 баллов					
Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 35 баллов					

Должность: рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию, электрик

Наименование показателя	Наименование критерия	Оценка в баллах	Размер в баллах	Метод расчета	Источник информации
Качество выполняемых работ	Высокая организация охраны объектов учреждения уборки территории	1.Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов: - замечания и предписания по работе эл. оборудования; - отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	0 5	Методом выбора	Решение комиссии, приказ руководителя
		2.Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих: - одновременное отключение водоснабжения и электроснабжения по вине персонала; - отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих.	0 5		
		3.Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности: - замечания и предписания проверяющих по нарушению техники безопасности; - отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности;	0 5		
		4.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности: - наличие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности более 5 замечаний - замечаний нет.	0 5		
		5.Своевременная и качественная подготовка к отопительному сезону: - невыполнение мероприятий по подготовке к отопительному сезону; - мероприятия по подготовке к отопительному сезону выполнены на 60%; - своевременная и качественная подготовка к отопительному сезону.	0 3 5		

		6. Отсутствие обоснованных жалоб на работу рабочих: - имеются жалобы; - отсутствие обоснованных жалоб на работу рабочих.	0 5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 30 баллов					
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Нарушения трудовой дисциплины	Трудовая дисциплина соблюдается: - несоблюдение трудовой дисциплины; - трудовая дисциплина соблюдается.	0 5		
	Исполнение должностных обязанностей	Взыскания и замечания: - имеются замечания и взыскания; - взысканий и замечаний не имеется;	0 5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 10 баллов					
Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 40 баллов					

Должность: уборщик служебных помещений, уборщик территории, слесарь – сантехник, вахтер

Наименование показателя	Наименование критерия	Оценка в баллах	Размер в баллах	Метод расчета	Источник информации
Качество выполняемых работ	Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории	1. Кражи по вине вахтера: - имеются случаи краж; - отсутствие краж.	0 5	Методом выбора	Решение комиссии, приказ руководителя
		2. Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке: - некачественное ведение и содержание документации по дежурству; - удовлетворительное ведение и содержание документации по дежурству; - ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке.	0 3 5		
		3. Уборка территории учреждения в уставленное время, чистка от снега и льда тротуаров, посыпка песком: - отсутствие уборки территории учреждения в уставленное время, чистка от снега и льда тротуаров, посыпка песком; - удовлетворительная уборка территории; - уборка территории учреждения в уставленное время, чистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком в полном объеме.	0 3 5		
		4. Отсутствие, получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии: - наличие травм из-за содержания территории в ненадлежащем состоянии; - отсутствие травм.	0 5		
		5. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории: - имеются замечания на санитарно-техническое состояние территории; - санитарно-техническое состояние территории удовлетворительно; - отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории.	0 3 5		

		6. Отсутствие обоснованных жалоб на работу вахтера, дворника, уборщика территории, слесаря-сантехника: - имеются жалобы на работу вахтера, дворника, уборщика территории, слесаря-сантехника; - отсутствие жалоб на работу вахтера, дворника, уборщика территории, слесаря-сантехника.	0 5		
		7. Обеспечение постоянного функционирования водопроводной и канализационной системы: - некачественное обеспечение постоянного функционирования водопроводной и канализационной системы: - обеспечение постоянного функционирования водопроводной и канализационной системы удовлетворительно; - обеспечение постоянного функционирования водопроводной и канализационной системы в полном объеме.	0 3 5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1- 35 баллов					
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Нарушения трудовой дисциплины	Трудовая дисциплина соблюдается: - несоблюдение трудовой дисциплины: - трудовая дисциплина соблюдается.	0 5		
	Исполнение должностных обязанностей	Взыскания и замечания: - имеются замечания и взыскания; - взысканий и замечаний не имеется	0 5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 - 10 баллов					
Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 45 баллов					

Должность: водитель

Наименование показателя	Наименование критерия	Оценка в баллах	Размер в баллах	Метод расчета	Источник информации
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Высокая организация перевозок обучающихся (воспитанников), грузов	1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя: - имеются замечания на работу водителя и транспорта; - отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя.	0 5	Методом выбора	Решение комиссии, приказ руководителя
		2. Своевременное и качественное прохождение технического осмотра автотранспорта: - несвоевременное прохождение технического осмотра транспорта; - своевременное и качественное прохождение технического осмотра транспорта без замечаний	0 5		
		3. Своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации: - несвоевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации; - своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации без замечаний.	0 5		

		4. Отсутствие нарушений в ходе перевозки картин, мольбертов, бьющегося оборудования: - есть нарушения в ходе перевозки картин, мольбертов; - удовлетворительное качество перевозки картин, мольбертов; - отсутствие нарушений в ходе перевозки картин, мольбертов и другого бьющегося оборудования.	0 3 5		
		5. Соблюдение техники безопасности, оснащение транспорта средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи: - не соблюдается техника безопасности, оснащение транспорта средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи отсутствует; - соблюдение техники безопасности, оснащение транспорта средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи в полном объеме.	0 5		
		6. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии транспорта: - нарушение порядка по обеспечению сохранности вверенного имущества и содержания в исправном состоянии транспорта; - обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии транспорта в полном объеме.	0 5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 30 баллов					
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Нарушения трудовой дисциплины	1. Трудовая дисциплина соблюдается: - несоблюдение трудовой дисциплины; - трудовая дисциплина удовлетворительна; - трудовая дисциплина соблюдается.	0 3 5		
	Исполнение должностных обязанностей	2. Взыскания и замечания: - имеются взыскания и замечания; - взысканий и замечаний не имеется.	0 5		Отсутствие нарушений правил дорожного движения:
		3. Ежедневное прохождение медицинского осмотра: - медицинский осмотр не пройден; - ежедневное прохождение медицинского осмотра без замечаний;	0 5		
		4. Отсутствие нарушений правил дорожного движения: - имеются предписания ГИБДД по нарушениям правил дорожного движения; - отсутствие нарушений правил дорожного движения.	0 5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 - 20 баллов					
Максимально возможное количество баллов по всем критериям – 50 баллов					

Руководитель МБУДО
ДХШ №3 города Сочи

Т.С. Костоусова

Приложение № 2
к Положению об утверждении показателей и
критериев оценки эффективности деятельности работников

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для выплаты премии по итогам работы за
отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год)**

Должность: ПРЕПОДАВАТЕЛИ

Наименование показателя	Наименование критерия	Оценка в баллах	Размер в баллах	Метод расчета	Источник информации
Качество выполняемых работ	Высокая эффективность работы	1. Выполнение учреждением целевых показателей оценки деятельности учреждения и выполнение показателей муниципального задания не менее 100% за соответствующий отчетный период: - целевые показатели оценки деятельности учреждения не выполнены; - целевые показатели оценки деятельности учреждения выполнены.	0 5	Методом выбора	Решение комиссии, приказ руководителя
		2. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в отчетном периоде: - в отчетном периоде должностные обязанности не выполнены; - в отчетном периоде должностные обязанности выполнены удовлетворительно; - в отчетном периоде должностные обязанности выполнены на 100%.	0 3 5		
		3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, высокие результаты методической, конкурсno -выставочной, учебно-воспитательной деятельности: - в работе не применяются современные формы и методы организации труда; - в работе удовлетворительно применяются современные формы и методы организации труда; - в работе в полном объеме применяются современные формы и методы организации труда.	0 3 5		
		4. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, участие в инновационной деятельности: - мероприятия, связанные с уставной и инновационной деятельностью отсутствуют; - мероприятия по уставной и инновационной деятельности выполнены удовлетворительно; - мероприятия по уставной и инновационной деятельности выполнены в полном объеме;	0 3 5		

	5. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной деятельностью учреждения в соответствии с должностными обязанностями, с учетом требований, изложенных в трудовом договоре: - работа, связанная с обеспечением учебного процесса или уставной деятельностью не поручалась; - поручения с обеспечением учебного процесса и уставной деятельностью выполнены удовлетворительно; - поручения с обеспечением учебного процесса или уставной деятельностью выполнены на 100%.	0 3 5		
	6. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности: - качественная подготовка и своевременная сдачи отчетности отсутствует; - качество подготовки и своевременность сдачи отчетности осуществляется в полном объеме.	0 5		
	7. Участие в выполнении важных работ, организации и проведении семинаров, фестивалей, конкурсов, выставок, методических совещаний, олимпиад, мастер-классов и других мероприятий: - участие в мероприятиях и выполнении важных работ отсутствует; - постоянное участие в мероприятиях и выполнении важных работ в полном объеме.	0 5		

Итого максимально возможное количество баллов 1-35 баллов

Наименование критерия	Наименование показателя	Оценка в баллах	Размер в баллах	Метод расчета	Источник информации
Качество выполняемых работ	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности	1. Интенсивность и напряженность работы: - интенсивность и напряженность работы отсутствует; - интенсивность и напряженность работы составляет 60%. - интенсивность и напряженность работы составляет 100%.	0 3 5	Методом выбора	Решение комиссии, приказ руководителя
		2. Особый режим работы (связанный с обеспечением инновационной, конкурсно - выставочной, проектной, просветительской и др. видов работ учреждения): - особый режим работы отсутствует; - особый режим работа, связанный с обеспечением различных видов деятельности учреждения выполняется в полном объеме.	0 5		
		3. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения: - в мероприятиях направленных на повышение авторитета и имиджа школы не участвовал; - организация и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа школы на удовлетворительном уровне; - организация и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа школы на высоком уровне	0 3 5		
		4. Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных, краевых, городских, районных целевых программ, проектов, мероприятий: - непосредственное участие в реализации проектов различных уровней отсутствует; - непосредственное участие в реализации проектов районного уровня; - непосредственное участие в реализации проектов городского уровня; - непосредственное участие в реализации проектов краевого уровня; - непосредственное участие в реализации проектов регионального уровня;	0 1 2 3 4		

		- непосредственное участие в реализации проектов федерального уровня.	5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 0 – 20 баллов					
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Нарушения трудовой дисциплины	Трудовая дисциплина: - трудовая дисциплина не соблюдается; - трудовая дисциплина соблюдается.	0 1	Методом выбора	Решение комиссии, приказ руководителя
	Исполнение должностных обязанностей	Взыскания и замечания: - имеются взыскания и замечания; - взысканий и замечаний не имеется.	0 1	Методом выбора	
Максимально возможное количество баллов по критерию 2 балла					
Максимально возможное количество баллов по всем критериям -22 балла					

Должность: АХЧ

Наименование показателя	Наименование критерия	Оценка в баллах	Размер в баллах	Метод расчета	Источник информации
Качество выполняемых работ	Высокая эффективность работы	1. Выполнение учреждением целевых показателей оценки деятельности учреждения и выполнение показателей муниципального задания не менее 100% за соответствующий отчетный период: - целевые показатели оценки деятельности учреждения не выполнены; - целевые показатели оценки деятельности учреждения выполнены на 100%.	0 5	Методом выбора	Решение комиссии, приказ руководителя
		2. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в отчетном периоде: - в отчетном периоде должностные обязанности не выполнены; - в отчетном периоде должностные обязанности выполнены удовлетворительно; - в отчетном периоде должностные обязанности выполнены в полном объеме.	0 3 5		
		3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, высокие результаты методической, конкурсno -выставочной, учебно-воспитательной деятельности: - в работе не применяются современные формы и методы организации труда; - в работе удовлетворительно применяются современные формы и методы организации труда; - в работе в полном объеме применяются современные формы и методы организации труда.	0 3 5		

	4. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, участие в инновационной деятельности: - мероприятия, связанные с уставной и инновационной деятельностью отсутствуют; - мероприятия по уставной и инновационной деятельности выполнены удовлетворительно; - мероприятия по уставной деятельности и инновационная деятельность выполнены в полном объеме.	0 3 5		
	5. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной деятельностью учреждения в соответствии с должностными обязанностями, с учетом требований, изложенных в трудовом договоре: - работа, связанная с обеспечением учебного процесса или уставной деятельностью не поручалась; - поручения с обеспечением учебного процесса и уставной деятельностью выполнены удовлетворительно; - поручения с обеспечением учебного процесса или уставной деятельностью выполнены на 100%.	0 3 5		
	6. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности: - качественная подготовка и своевременная сдачи отчетности отсутствует; - качество подготовки и своевременность сдачи отчетности выполняется в полном объеме.	0 5		
	7. Участие в выполнении важных работ, организации и проведении семинаров, фестивалей, конкурсов, выставок, методических совещаний, олимпиад, мастер-классов и других мероприятий; - участие в мероприятиях и выполнении важных работ отсутствует; - участие в мероприятиях и выполнении важных работ осуществляется на 60%; - постоянное участие в мероприятиях и выполнении важных работ в полном объеме.	0 3 5		
Итого максимально возможное количество баллов 1-35 баллов				

Наименование критерия	Наименование показателя	Оценка в баллах	Размер в баллах	Метод расчета	Источник информации
Качество выполняемых работ	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности	8. Интенсивность и напряженность работы: - интенсивность и напряженность работы отсутствует; - интенсивность и напряженность работы составляет 60%. - интенсивность и напряженность работы составляет 100%.	0 3 5	Методом выбора	Решение комиссии, приказ руководителя
		9. Особый режим работы (связанный с обеспечением инновационной, конкурсно - выставочной, проектной, просветительской и др. видов работ учреждения): - особый режим работы отсутствует; - особый режим работа, связанный с обеспечением различных видов деятельности учреждения выполняется в полном объеме.	0 5		
		10. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения: - в мероприятиях направленных на повышение авторитета и имиджа школы не участвовал; - организация и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа школы на удовлетворительном уровне; - организация и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа школы на высоком уровне;	0 3 5		

	<p>11. Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных, краевых, городских, районных целевых программ, проектов, мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - непосредственное участие в реализации проектов различных уровней отсутствует; - непосредственное участие в реализации проектов районного уровня; - непосредственное участие в реализации проектов городского уровня; - непосредственное участие в реализации проектов краевого уровня; - непосредственное участие в реализации проектов регионального уровня; - непосредственное участие в реализации проектов федерального уровня. 	<p>0 1 2 3 4 5</p>		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1 – 20 баллов				

Руководитель МБУДО
ДХШ №3 города Сочи

Т.С. Костоусова