

Принято на Общем собрании
работников МАУ ДО
«Дом детского творчества» КГО
(Протокол № 3 от «08» сентября 2017 г.)

СОГЛАСОВАНО
Председатель общего коллективного
собрания работников Учреждения.

 Старикова Е.П.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МАУ ДО
«Дом детского творчества» КГО
от «27» сентября 2017 года № 57

Салихова Ю.В.



ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА МАУ ДО «ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА» КГО

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления главы Камышловского городского округа «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Комитет по образованию, культуре, спорту и делам молодежи администрации Камышловского городского округа» от 26.05.2017 года № 504 (с изменениями, внесенными постановлением главы Камышловского городского округа от 15.11.2016 г. № 1168), в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Камышловского городского округа.

1.2. Положение о распределении выплат стимулирующего характера устанавливает условия и размеры выплат стимулирующего характера, премий для работников МАУ ДО «Дом детского творчества» КГО, далее Учреждения.

Глава 2. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями

и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

2.1.1 за интенсивность и высокие результаты работы;

2.1.2 за качество выполняемых работ;

2.1.3 за стаж непрерывной работы;

2.1.4 по итогам работы в виде премиальных выплат.

2.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении (1% равен 1 баллу).

2.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

2.3.1 успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2.3.2 инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

2.3.3 участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.4. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

2.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся: выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающий эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждения, норм труда.

2.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, фестивалей, конференций и семинаров различного уровня, мастер-классов, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

2.7. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

2.8. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

2.9. К выплатам за стаж непрерывной работы, относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования. Порядок исчисления стажа непрерывной работы установлен в приложении № 1 к настоящему положению.

2.10. Работникам учреждений, имеющим стаж работы в Учреждении по решению руководителя учреждения, могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы:

от 1 года до 4 лет – до 10 процентов;

от 4 до 10 лет – до 15 процентов;

свыше 10 лет – до 20 процентов.

2.11. Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами (эффективными контрактами) с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

2.12. Размер выплат работников определяется с учетом соответствующих показателей и критериев оценки (Приложение № 1 к Положению о распределении выплат стимулирующего характера).

2.13. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работнику на основании:

- представленных целевых показателей деятельности работника за отчетный период (ежемесячно);

- установленных сроков представления отчетных данных за месяц рекомендуется устанавливать не позднее 25 числа каждого месяца);

2.14. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности работников Учреждения создается комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ.

2.15. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором Учреждения и согласованного с общим собранием работников. Председатель комиссии назначается или избирается сроком на один год и несет полную

ответственность за работу комиссии, грамотное и своевременное оформление документации. Результаты работы комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых составляет пять лет. Протоколы хранятся у директора ОУ. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.16. В случае несогласия работника с результатами комиссионной оценки, он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки эффективности деятельности он не согласен.

2.17. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол комиссии).

2.18. В случае несогласия с разъяснением комиссии работник имеет право обратиться в Комиссию по трудовым спорам ОУ.

2.19. Результаты работы комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых составляет пять лет. Протоколы хранятся у директора Учреждения. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.20. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

2.21. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников Учреждения:

2.21.1. при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации – до 5000 рублей;

2.21.2. при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – до 5000 рублей;

2.21.3. при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – до 5000 рублей;

2.21.4. в связи с празднованием Дня учителя – до 3000 рублей;

2.21.5. в связи с окончанием учебного года – до 3000 рублей;

2.21.6. в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – до 5000 рублей;

2.21.7. при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – до 5000 рублей;

2.21.8. при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – до 5000 рублей;

2.21.9. за подготовку и проведение массовых мероприятий муниципального, окружного, областного и регионального уровней - до 15000 руб.;

2.22. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения общего коллективного собрания работников Учреждения.

2.23. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения общего коллективного собрания работников Учреждения.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Приложение № 1
к Положению о распределении выплат
стимулирующего характера

Педагог дополнительного образования

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | Проценты |
|-------|--|--|---|
| 1. | Подготовка, организация и проведение учебных занятий. | 1. Наличие и предоставление в срок оформленных пакетов документов, включающих: общеобразовательную программу, календарно-тематический план, журналы, поурочные планы, аналитические материалы и др. | Без замечаний – до 3 % |
| 2. | Диагностика удовлетворенности потребителей качеством проведения занятия или мероприятия. | 1. Процент удовлетворенности потребителей качеством проведения занятия или мероприятия (открытое занятие, работа с родителями, методические мероприятия и др.). Наличие подтверждающих документов. | Без замечания – до 3 % |
| 3. | Результативность участия обучающихся в мероприятиях, фестивалях, конкурсах, соревнованиях. | 1. Процент призёров от общего количества участников мероприятий, фестивалей, конкурсов, соревнований муниципального, окружного, регионального, федерального уровня. 2. Личное участие в заочных детских, творческих конкурсах (<i>за каждый, на всех уровнях</i>). | <u>Городской уровень:</u> участие – до 1% победа – до 3% <u>окружной уровень:</u> участие – до 2% победа – до 4% <u>региональный уровень:</u> участие – до 3% победа – до 6% <u>федеральный уровень:</u> участие – до 4% победа – до 8% участие – 0,5 победа – до 3% |
| 4. | Трансляция собственного опыта педагогической деятельности и повышение имиджа ДДТ. | 1. Трансляция собственного опыта педагогической деятельности и повышение имиджа ДДТ через участие в различных формах педагогического общения (совещания, семинары, конференции, форумы, мастер-классы и т.д.) (<i>за каждый факт участия</i>). | На федеральном уровне - до 5% на областном уровне - до 4% на окружном уровне - до 3% на городском уровне - до 2% внутриучрежденческий – до 1% |

| | | | |
|---------------|---|---|--|
| | | <p>2. Трансляция собственного опыта педагогической деятельности и повышение имиджа образовательного учреждения через: (размещение информации в сети Интернет, публикации в печатных изданиях, методические разработки).</p> <p>3. Личное участие в очных педагогических, творческих, профессиональных конкурсах (за каждый):</p> <p>4. Личное участие в заочных педагогических, творческих, профессиональных конкурсах (за каждый на всех уровнях).</p> | <p>До 1% за каждый материал, но не более 2%</p> <p><u>Городской уровень:</u> участие – до 1% победа – до 3%</p> <p><u>окружной уровень:</u> участие – до 2% победа – до 4%</p> <p><u>региональный уровень:</u> участие – до 3% победа – до 6%</p> <p><u>федеральный уровень:</u> участие – до 4% победа – до 8%</p> <p>участие – 0,5% победа – до 3%</p> |
| 5. | Самоорганизация деятельности. | 1. Проявление инициативы в деятельности (реализация идеи) | Наличие - до 2% отсутствие - 0% |
| 6. | Повышение квалификации педагогов дополнительного образования | 1. Наличие подтверждающих документов | Наличие – до 2% Отсутствие – 0% |
| 7. | Прочее (выполнение поручений не входящих в должностные обязанности или участие во внеплановых мероприятиях) | | |
| Итого: | | | До 40% |

За систематическое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, невыполнение должностных обязанностей – снимаются стимулирующие выплаты (рассматривается комиссией по распределению стимулирующих выплат).

Педагог-организатор

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | Проценты |
|----------|---|--|--|
| 1. | Подготовка, организация и проведение массовых мероприятий. | 1. Наличие и предоставление в срок оформленных пакетов документов, включающих: план подготовки, положение, сценарий, журналы, аналитические материалы о проведении мероприятия и др. | Без замечаний – до 3% |
| 2. | Диагностика удовлетворенности потребителей качеством проведения мероприятий. | 1. Процент удовлетворенности потребителей качеством проведения мероприятий. Наличие подтверждающих документов. | 50-60% удовлетворенности - до 1 % 61-80% удовлетворенности – до 2% 81% удовлетворенности – до 3% |
| 3. | Трансляция собственного опыта педагогической деятельности и повышение имиджа образовательного учреждения. | <p>1. Трансляция собственного опыта и повышение имиджа образовательного учреждения через участие в различных формах педагогического общения (совещания, семинары, конференции, форумы и т.д.) <i>(за каждый факт участия)</i>.</p> <p>2. Трансляция собственного опыта и повышение имиджа образовательного учреждения через размещение информации в сети Интернет, публикации в печатных изданиях.</p> <p>3. Личное участие в очных профессиональных конкурсах <i>(за каждый)</i>:</p> <p>4. Личное участие в заочных профессиональных конкурсах <i>(за каждый)</i>.</p> | <p>На федеральном уровне - до 5% на областном уровне - до 4% на окружном уровне - до 3% на городском уровне - до 2% внутриучрежденческий – до 1%</p> <p>До 1% за каждый материал, но не более 2%</p> <p><u>Городской уровень:</u> участие – до 1% участие и победа – до 3%</p> <p><u>окружной уровень:</u> участие – до 2% участие и победа – до 4%</p> <p><u>региональный уровень:</u> участие – до 3% участие и победа – до 6%</p> <p><u>федеральный уровень:</u> участие – до 4% участие и победа – до 8% участие – 0,5% победа – до 3%</p> |

| | | | |
|---------------|---|--|------------------------------------|
| 4. | Самоорганизация деятельности | 1. Проявление инициативы в деятельности (степень их проявления превышает средние). | Наличие - до 2% отсутствие - 0% |
| 5. | Повышение квалификации педагогов дополнительного образования | 1. Наличие подтверждающих документов | Наличие – до 2% Отсутствие – 0% |
| 6. | Прочее (выполнение поручений не входящих в должностные обязанности или участие во внеплановых мероприятиях) | | |
| Итого: | | | До 40% |

За систематическое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, невыполнение должностных обязанностей – снимаются стимулирующие выплаты (рассматривается комиссией по распределению стимулирующих выплат).

Заместитель директора по УМР

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | балл |
|-------|--|--|--|
| | Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству в области образования, нормативным правовым актам | 1.1. Отсутствие нарушений трудового законодательства в деятельности образовательного учреждения. 1.2. Отсутствие нарушений по соблюдению прав обучающихся. | Отсутствие нарушений - 1 б. Отсутствие нарушений - 1 б. |
| | Реализация мероприятий по методическому сопровождению педагогов | 1. Выполнение графика аттестации педагогов. 2. Поддержка участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства («Лучшие учителя России», на премию Губернатора Свердловской области, «Формула успеха» и т.д.). 3. Организация и проведение семинаров, открытых мероприятий, методдней и др. 4. Организация инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (проекты, программы и др.), представление результатов пед.работниками. | 100% - до 3б 4-5 человек - до 5б 2-3 человека - до 3б 1 человек - до 1б на окружном уровне - 3б на городском уровне - 2б внутриучрежденческий – 1б на окружном уровне - 3б на городском уровне - 2б внутриучрежденческий – 1б |
| | Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми | 1. Количество и разнообразие программ на уровне образовательного учреждения. 2. Процент участников программ к общему количеству обучающихся образовательного учреждения. 3. Наличие индивидуальных учебных планов. | 5 программ и более - до 3 б 3-4 программы - до 2б 1-2 программы - до 1б 30% и более - до 3 б 20-29% - до 2 б 11-19% - до 1 б менее 10% - 0 б За каждый - 0,5 б, но не более 5б |

| | | | |
|---------------|--|---|---|
| | Самоорганизация деятельности | <p>1. Проявление инициативы в деятельности (степень их проявления превышает средние).</p> <p>2. Предоставление отчетов, аналитических справок, документов по запросам вышестоящих инстанций в установленные сроки.</p> | <p>Наличие - до 3б отсутствие – 0б</p> <p>До 5%</p> |
| | Исполнительская дисциплина (своевременность и достоверность предоставление информации) | <p>Предоставление данных:</p> <ul style="list-style-type: none"> - мониторинговых исследований по различным направлениям деятельности - статистической отчетности, а также иных материалов в адрес Учредителя (по запросам вышестоящих инстанций) | <p>Без замечаний – 5 б. Имеются замечания – 0 б.</p> <p>Без замечаний – 5 б. Имеются замечания – 0 б.</p> |
| Итого: | | | До 50б. |

За систематическое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, невыполнение должностных обязанностей – снимаются стимулирующие выплаты (рассматривается комиссией по распределению стимулирующих выплат).

Художник-конструктор

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | балл |
|---------------|--|--|----------------------------|
| 1. | Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач | 1. Художественный уровень оформления всех спектаклей, концертов, семинаров и др. мероприятий 2. Работа над самообразованием. Изучение и внедрение новейших технологий, новых материалов. 3. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в проведении ремонтных работ, выполнение работ по благоустройству территории и т.д.). | До 3б. До 2б. До 4б. |
| 2. | Качество выполняемых работ, эффективность деятельности | 1. Проявление инициативы и самостоятельности в деятельности (разработка афиш, буклетов, оформление стендов, кабинетов, фойе). 2. Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогических работников, родителей (законных представителей), обучающихся, и иных работников учреждения. | До 4б. До 2б. |
| Итого: | | | До 15 б |

За систематическое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, невыполнение должностных обязанностей – снимаются стимулирующие выплаты (рассматривается комиссией по распределению стимулирующих выплат).

Завхоз

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | Проценты |
|---------------|--|---|--|
| | Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач | 1. Выполнение планов работы по текущему и капитальному ремонту здания. 2. Заключение договоров на поставки товаров, услуг и работ. 3. Организация и проведение мероприятий по экономии всех видов потребляемых ресурсов: электроэнергии, теплоэнергии, водопотреблению. | 100% - до 5% Своевременно – до 5% Положительная динамика - до 10% стабильное состояние – до 5% отрицательная динамика - 0% |
| | Качество выполняемых работ, эффективность деятельности | 1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу обслуживающего персонала. 2. Инвентарный учет имущества. 3. Обеспечение качественной работы по уборке помещений и благоустройству прилегающей территории. 4. Предоставление отчетных документов в установленные сроки. 5. Оперативное устранение предписаний контролирующих органов в части выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории образовательного учреждения. 6. Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок в Учреждении. 7. Обеспечение выполнения требований по пожарной безопасности, охране труда. | До 5% До 2% До 3% До 5% В установленные сроки - до 5% В установленные сроки - до 5% До 5% |
| Итого: | | | До 50% |

За систематическое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, невыполнение должностных обязанностей – снимаются стимулирующие выплаты (рассматривается комиссией по распределению стимулирующих выплат).

Главный бухгалтер

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | Проценты |
|---------------|--|--|---|
| 1. | Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач | 1. Своевременное представление отчетов. 2. Размещение необходимой информации на сайте государственных и муниципальных учреждений. | До 5 % - без замечаний; за каждое замечание - минус 1% До 5% - без замечаний; за каждое замечание – минус 1% |
| 2. | Качество выполняемых работ, эффективность деятельности | 1. Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих и контролирующих органов. 2. Отсутствие замечаний со стороны налоговой инспекции, внебюджетных фондов, органов статистики. 3. Отсутствие претензий со стороны контрагентов. 4. Отсутствие замечаний к составлению планов финансово-хозяйственной деятельности. 5. Качество исполнения служебных материалов, запросов. 6. Отсутствие жалоб со стороны администрации, работников. 7. Оперативное устранение замечаний вышестоящих и контролирующих органов по вопросам бухгалтерского учета и отчетности. 8. Проявление инициативы и самостоятельности в деятельности (степень их проявления превышает средние). | До 5 % - без замечаний; за каждое замечание - минус 1% До 5 % - без замечаний; за каждое замечание - минус 1% До 5 % - без замечаний; за каждое замечание - минус 1% До 5 % - без замечаний; за каждое замечание - минус 1% До 5 % - без замечаний; за каждое замечание - минус 1% До 5 % - без замечаний; за каждое замечание - минус 1% До 5 % - без замечаний; за каждое замечание - минус 1% |
| Итого: | | | До 50% |

За систематическое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, невыполнение должностных обязанностей – снимаются стимулирующие выплаты (рассматривается комиссией по распределению стимулирующих выплат).

Специалист по кадрам

| № | Показатели эффективности | Критерии оценки | Проценты |
|---------------|--|---|---------------------------------|
| 1. | Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач | 1. Грамотное ведение документации: - своевременное внесение изменений и дополнений в личные дела работников; - своевременное заключение трудовых договоров (эффективных контрактов), дополнительных соглашений с работниками; - своевременное оформление организационно-распорядительных документов. 2. Своевременное представление достоверных статистических данных, отчетов. | До 3% До 3% |
| 2. | Качество выполняемых работ, эффективность деятельности | 1. Отсутствие замечаний по достоверности и своевременности представления статистических данных, отчетов в вышестоящие инстанции. 2. Оперативное устранение замечаний вышестоящих и контролирующих органов по отчетности. 3. Проявление инициативы и самостоятельности в деятельности (степень их проявления превышает средние). | До 4% До 3% До 2% |
| Итого: | | | До 15% |

За систематическое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, невыполнение должностных обязанностей – снимаются стимулирующие выплаты (рассматривается комиссией по распределению стимулирующих выплат).

Инженер по охране труда

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | Проценты |
|---------------|--|---|---|
| 1. | Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач | 1. Своевременное оформление документов по несчастным случаям. 2. Своевременное представление достоверных статистических данных, отчетов. | До 2% До 2% |
| 2. | Качество выполняемых работ, эффективность деятельности | 1. Отсутствие замечаний по достоверности и своевременности представления статистических данных, отчетов в вышестоящие инстанции. 2. Отсутствие замечаний и предписаний после проведения внешнего контроля вышестоящими органами (прокуратура, орган управления образованием и т.д.). 3. Отсутствие травм во время образовательного процесса. 4. Обеспечение выполнения требований по пожарной безопасности, охране труда в учреждении. 5. Проявление инициативы и самостоятельности в деятельности (степень их проявления превышает средние). | До 2% До 2% До 3% До 2% До 2% |
| Итого: | | | До 15 % |

За систематическое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, невыполнение должностных обязанностей – снимаются стимулирующие выплаты (рассматривается комиссией по распределению стимулирующих выплат).

Звукорежиссер

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | Процент |
|---------------|--|---|--------------------|
| 1. | Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач | 1. Создание новых качественных фонограмм для студий, обеспечение качественного озвучивания мероприятий. 2. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в проведении ремонтных работ, ремонт муз. аппаратуры, монтаж, демонтаж муз. аппаратуры на сцене, выполнение работ по благоустройству территории и т.д.). | До 6% До 7% |
| 2. | Качество выполняемых работ, эффективность деятельности | 3. Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогических работников, родителей (законных представителей), обучающихся и иных работников учреждения. | До 2% |
| Итого: | | | До 15 б |

Уборщик служебных помещений

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | Проценты |
|---------------|--|--|---------------------|
| 1. | Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач | 1. Содержание помещения в соответствии с требованиями СанПиН. 2. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (уход за цветами на территории учреждения, участие в проведении ремонтных работ, выполнение работ по благоустройству территории и т.д.). | До 2% До 10% |
| 2. | Качество выполняемых работ, эффективность деятельности | 1. Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогических работников, родителей (законных представителей), обучающихся и иных работников учреждения. | До 3% |
| Итого: | | | До 15 % |

За систематическое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, невыполнение должностных обязанностей – снимаются стимулирующие выплаты (рассматривается комиссией по распределению стимулирующих выплат).

Гардеробщица

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | Проценты |
|---------------|--|---|---------------------|
| 1. | Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач | 1. Отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную. 2. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (уход за цветами на территории учреждения, участие в проведении ремонтных работ, выполнение работ по благоустройству территории и т.д.). | До 2% До 10% |
| 2. | Качество выполняемых работ, эффективность деятельности | 1. Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогических работников, родителей (законных представителей), обучающихся и иных работников учреждения. | До 3% |
| Итого: | | | До 15 % |

За систематическое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, невыполнение должностных обязанностей – снимаются стимулирующие выплаты (рассматривается комиссией по распределению стимулирующих выплат).

Сторож

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | Проценты |
|---------------|--|---|----------------------------------|
| 1. | Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач | 1. Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства. 2. Оперативность в информировании руководителя об обнаружении технических неисправностей и чрезвычайных ситуаций. 3. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации в здании и на территории. 4. Выполнение заданий, не выходящих в должностные обязанности (уход за цветами на территории учреждения, участие в проведении ремонтных работ, выполнение работ по благоустройству территории и т.д.). | До 2% До 3% До 3% До 6% |
| . | Качество выполняемых работ, эффективность деятельности | 1. Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогических работников, родителей (законных представителей), обучающихся и иных работников учреждения. | До 1% |
| Итого: | | | До 15 % |

За систематическое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, невыполнение должностных обязанностей – снимаются стимулирующие выплаты (рассматривается комиссией по распределению стимулирующих выплат).

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, дворник

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | Проценты |
|---------------|--|---|-------------------------|
| 1. | Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач | 1. Содержание помещения и территории в соответствии с требованиями СанПиН. 2.Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов 2.Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в проведении ремонтных работ и т.д.). | До 2% До 2% До 8% |
| 2. | Качество выполняемых работ, эффективность деятельности | 1. Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогических работников, родителей (законных представителей), обучающихся и иных работников учреждения. | До 3% |
| Итого: | | | До 15 % |

Костюмер

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | Проценты |
|---------------|--|---|-----------------|
| 1. | Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач | 1. Высокая организация сохранности костюмов, порядок хранения и складирования костюмов. 2.Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (уход за цветами на территории учреждения, участие в проведении ремонтных работ, выполнение работ по благоустройству территории и т.д.). | До 2% До 10% |
| 2. | Качество выполняемых работ, эффективность деятельности | 1. Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогических работников, родителей (законных представителей), обучающихся и иных работников учреждения. | До 3% |
| Итого: | | | До 15 % |

За систематическое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, невыполнение должностных обязанностей –снимаются стимулирующие выплаты (рассматривается комиссией по распределению стимулирующих выплат).

Швея, закройщик

| № п/п | Показатели эффективности | Критерии оценки | Проценты |
|---------------|--|---|-----------------|
| 1. | Важность выполняемой работы, ответственность при выполнении поставленных задач | 1. Выполнение комплекса работ по раскрою и пошиву особо сложных изделий одежды, требующих индивидуального моделирования. 2. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в проведении ремонтных работ, выполнение работ по благоустройству территории и т.д.). | До 2% До 10% |
| 2. | Качество выполняемых работ, эффективность деятельности | 1. Отсутствие жалоб со стороны администрации, педагогических работников, родителей (законных представителей), обучающихся и иных работников учреждения. | До 3% |
| Итого: | | | До 15 % |

За систематическое нарушение правил внутреннего трудового распорядка, невыполнение должностных обязанностей – снимаются стимулирующие выплаты (рассматривается комиссией по распределению стимулирующих выплат).

