

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
Краевого государственного бюджетного учреждения
дополнительного профессионального образования
работников культуры
"Камчатский учебно-методический центр"
от 01.09.2015 г. № 63-а

П О Л О Ж Е Н И Е
о критериях и показателях результативности труда
работников краевого государственного бюджетного учреждения
дополнительного профессионального образования работников культуры
«Камчатский учебно-методический центр»

г. Петропавловск – Камчатский, 2015

СОДЕРЖАНИЕ:

Термины и определения.....	3
1. Общие положения.....	4
2. Порядок стимулирования.....	5
2.1. Стимулирование работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и учебно – вспомогательного персонала.....	5
2.2. Стимулирование заведующей учебной частью.....	5
2.3. Стимулирование обслуживающего персонала.....	5
2.4. Стимулирование технического персонала.....	6
3. Система оценки эффективности деятельности работников Центра.....	6
4. Порядок определения размера стимулирующих выплат работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.....	8
5. Порядок определения размера стимулирующих выплат заведующей учебной частью Центра.....	9
6. Порядок определения размера стимулирующих выплат учебно-вспомогательному персоналу Центра.....	9
7. Порядок определения размера стимулирующих выплат обслуживающему персоналу Центра.....	10
8. Порядок определения размера стимулирующих выплат техническому персоналу Центра.....	10
9. Приложения №№ 1 – 14	

Термины и определения

- 1. Критерии оценки эффективности деятельности -** ключевые параметры (рабочие, поведенческие, личностные показатели и характеристики), по которым оценивается эффективность деятельности сотрудника. Критерии оценки определяют то, каким образом должна выполняться каждая функция и каждое действие, чтобы отвечать требованиям учреждения.
- 2. Оценка трудовой деятельности персонала -** процесс определения вклада работников (или группы работников) в достижении целей учреждения, которые обеспечивают получение информации для принятия решений и проведение мероприятий по оптимизации функционирования трудового коллектива.
- 3. Стимулирование труда -** прежде всего это, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Одновременно оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и как работника одновременно. Стимулирование выполняет экономическую, социальную и нравственную функции.
- 4. Стимулирующие выплаты –** система трудового поощрения работников.
- 5. Фонд надбавок и доплат -** представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера работникам Центра.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано для определения показателей и установления критериев оценки эффективности деятельности (далее Положение) работников краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования работников культуры «Камчатский учебно – методический центр» (далее по тексту Центр) в соответствии со статьей Трудового кодекса Российской Федерации, Уставом Центра с целью морального и материального стимулирования работников Центра в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества образовательного процесса, а также закрепления в Центре высококвалифицированных кадров.
- 1.2. Положение определяет виды выплат, порядок установления доплат и надбавок всем категориям работников Центра, регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников Центра в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач.
- 1.3. Фонд надбавок и доплат (далее ФНД) учитывается в смете Центра в составе фонда оплаты труда и финансируется в пределах утвержденных ассигнований за счет бюджетных средств, средств предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности, и иных внебюджетных источников Центра.
- 1.4. Положение включает перечень критериев и показателей результативности труда работников Центра следующих категорий:
 - работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс (заведующий учебной частью, старший методист, методист);
 - учебно-вспомогательный персонал (ведущий специалист по информационным технологиям, ведущий инженер по программному обеспечению, ведущий библиотекарь, редактор);
 - обслуживающий персонал (начальник хозяйственного отдела, ведущий специалист по кадрам);
 - технический персонал (рабочий по обслуживанию здания, водитель, дежурный по зданию, уборщица, уторщик территории).
- 1.5. Основные подходы к определению эффективности деятельности:
 - понимание эффективности как степени достижения целей работников в соответствии с Уставом Центра;
 - понимание эффективности как способности работников достигать максимальные результаты при фиксированных затратах или способности минимизировать затраты при достижении требуемых результатов;
 - понимание эффективности как степени удовлетворенности учебным процессом его участников.
- 1.6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 1.7. Настоящее Положение вводится с 01.07.2013 г. Все изменения в Положение вносятся при изменении нормативно-правовой базы образования РФ и Камчатского края.

2. Порядок стимулирования

- 2.1. *Стимулирование работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и*

учебно – вспомогательного персонала:

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Вид выплат	Категория работников	Размер
1.	За работу в выходные или нерабочие праздничные дни	все работники	в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стимулирующие выплаты постоянного характера

1.	За интенсивность труда	все работники	10%.
----	------------------------	---------------	------

2.1.1. Работники самостоятельно, ежемесячно, составляют отчет результатов своей деятельности за отчетный месяц (до 26 числа текущего месяца) и передают заведующей учебной частью для проверки и уточнения.

2.1.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом критериев и показателей (Приложения №№ 2- 9).

2.2. Стимулирование заведующей учебной частью:

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Вид выплат	Категория работников	Размер
1.	За работу в выходные или нерабочие праздничные дни	завуч	в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стимулирующие выплаты постоянного характера

1.	За интенсивность труда	завуч	10%.
----	------------------------	-------	------

2.2.1. Заведующая учебной частью самостоятельно, ежемесячно, составляет отчет результатов своей деятельности за отчетный месяц (до 26 числа текущего месяца) и передает директору Центра для проверки и уточнения.

2.2.2. Стимулирование заведующей учебной частью осуществляется по балльной системе с учетом критериев и показателей (Приложение № 1).

2.3. Стимулирование обслуживающего персонала:

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Вид выплат	Категория работников	Размер
1.	За работу в выходные или нерабочие праздничные дни	все работники	в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
2.	За вредные условия труда (работа с хлоркой)	уборщица	5%.

Стимулирующие выплаты постоянного характера

1.	За интенсивность труда в зимнее время	уборщик территории	10%;
2.	За интенсивность труда	все работники	10%.

2.3.1. Работники самостоятельно, ежемесячно, составляют отчет результатов своей деятельности за отчетный месяц (до 26 числа текущего месяца) и передают начальнику хозяйственного отдела для проверки и уточнения.

2.3.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом критериев и показателей (Приложения №№ 10, 11, 13, 14).

- 2.3.3. Размер стимулирующей надбавки конкретного работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

2.4. Стимулирование технического персонала:

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Вид выплат	Категория работников	Размер
1.	За работу в ночное время	дежурный по зданию	0,35 часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 час. до 06.00 час.);
2.	За работу в выходные или нерабочие праздничные дни	дежурный по зданию	в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стимулирующие выплаты постоянного характера

1.	За интенсивность труда	дежурный по зданию	10%.
----	------------------------	--------------------	------

- 2.4.1. Работники самостоятельно, ежемесячно, составляют отчет результатов своей деятельности за отчетный месяц (до 26 числа текущего месяца) и передают начальнику хозяйственного отдела для проверки и уточнения.
- 2.4.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом критериев и показателей (Приложения № 12).
- 2.4.3. Размер стимулирующей надбавки конкретного работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

3. Система оценки эффективности деятельности работников Центра

- 3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников Центра являются :
- единые процедура и технология оценивания;
 - достоверность используемых данных;
 - объективность, достоверность и проверяемость информации о деятельности работника;
 - минимизация числа критериев и показателей;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.
- 3.2. Процедура и технология распределения фонда стимулирования работников регламентируется следующими нормативными документами:
- настоящим Положением;
 - государственным заданием, утвержденным Министерством культуры Камчатского края;
 - плановыми показателями и результативностью деятельности;
- планом проведения учебных и творческих мероприятий Центра.
- 3.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях работников осуществляется в портфолио.
- 3.4. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности работников Центра. Для каждого критерия определяется максимальное число баллов. Общая сумма по всем критериям составляет 100 баллов.
- 3.5. Каждый критерий состоит из набора показателей, характеризующих деятельность

работника Центра.

- 3.6. Максимальное число баллов по каждому показателю равно числу баллов по соответствующему критерию. При этом подсчет баллов по критерию для конкретного работника производится вычислением среднего арифметического суммы баллов по показателям.
- 3.7. Доля баллов от 100 возможных, набранных работником Центра, пропорциональная размеру стимулирующей выплаты.
- 3.8. *Для работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и учебно-вспомогательного персонала:*
- 3.8.1. Структура оценки состоит из 3 блоков, в которые входят 5 пунктов, каждый из которых имеет свою систему ранжирования.
- 3.8.2. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.
- 3.8.3. Контроль, за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений, на уровне Центра осуществляется заведующей учебной частью, директором Центра.
- 3.9. *Для заведующей учебной частью:*
- 3.9.1. Оценивание эффективности и результативности деятельности проводится по 10 критериям:
- 3.9.1.1. Развитие образовательных услуг, реализация образовательных программ.
- 3.9.1.2. Работа Центра в инновационном / экспериментальном режиме.
- 3.9.1.3. Результативная работа со специалистами.
- 3.9.1.4. Управление учебным процессом, обеспечение качества обучения.
- 3.9.1.5. Соответствие деятельности Центра требованиям законодательства в сфере образования и культуры.
- 3.9.1.6. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов.
- 3.9.1.7. Обеспечение открытости деятельности Центра.
- 3.9.1.8. Эффективность и результативность профессиональной деятельности.
- 3.9.1.10. Уровень профессиональной культуры.
- 3.9.1.11. Исполнительская дисциплина работника.
- 3.9.2. Установление критериев и показателей стимулирования, не связанных с эффективной организацией образовательного процесса, не допускается.
- 3.9.3. Контроль, за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется директором Центра.
- 3.10. *Для обслуживающего персонала:*
- 3.10.1. Структура оценки состоит из 3 пунктов, каждый из которых имеет свою систему ранжирования:
- 3.10.1.1. Качество выполняемых работ.
- 3.10.1.2. Достижения.
- 3.10.1.3. Исполнительская дисциплина.
- 3.10.2. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.
- 3.10.3. Контроль, за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений, на уровне Центра осуществляется начальником хозяйственного отдела, директором Центра.
- 3.11. *Для технического персонала:*
- 3.11.1. Структура оценки состоит из 3 пунктов, каждый из которых имеет свою систему ранжирования:
- 3.11.1.1. Качество выполняемых работ.

- 3.11.1.2. Достижения.
- 3.10.1.3. Исполнительская дисциплина.
- 3.11.2. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.
- 3.11.3. Контроль, за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений, на уровне Центра осуществляется начальником хозяйственного отдела, директором Центра.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

- 4.1. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику.
- 4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников, запланированный на период с сентября по декабрь (январь – август) включительно, делится на общую сумму баллов всех работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.
- 4.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь (январь – август).
- 4.4. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в котором учтены стимулирующие выплаты.

5. Порядок определения размера стимулирующих выплат заведующей учебной частью Центра

- 5.1. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда заведующей учебной частью, запланированного на период с сентября по декабрь (январь – август) включительно, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.
- 5.2. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов. В результате получается размер стимулирующих выплат заведующей учебной частью за период с сентября по декабрь (январь – август).
- 5.3. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы заведующей учебной частью, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы заведующей учебной частью, в котором учтены стимулирующие выплаты.

6. Порядок определения размера стимулирующих выплат учебно-вспомогательному персоналу Центра

- 6.1. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику.
- 6.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, запланированного на период (январь – декабрь) включительно, делится

на общую сумму баллов всех работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

- 6.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период (январь – декабрь).
- 6.4. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

7. Порядок определения размера стимулирующих выплат обслуживающему персоналу Центра

- 7.1. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику.
- 7.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда для обслуживающего персонала, запланированного на период (январь – декабрь) включительно, делится на общую сумму баллов всех работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.
- 7.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период (январь – декабрь).
- 7.4. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.

8. Порядок определения размера стимулирующих выплат техническому персоналу Центра

- 8.1. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику.
- 8.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда для технического персонала, запланированного на период (январь – декабрь) включительно, делится на общую сумму баллов всех работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.
- 8.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период (январь – декабрь).
- 8.4. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.

