

Приложение №1
к приказу ВИРО №317/06-02
от 29 декабря 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

Принято
на конференции трудового коллектива
Протокол от 14 декабря 2017 г.

ВОРОНЕЖ 2017 г.

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Воронежской области «Институт развития образования» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (ред. от 14.09.2015) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», постановлением администрации Воронежской области от 01 декабря 2008 г. №1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области», Положением о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области, утверждённым приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 26 июня 2013 г. №693, приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 12 августа 2014 г. №887 «Об утверждении примерных положений об оплате труда в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Воронежской области «Институт развития образования» (далее – ВИРО) за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры должностных окладов по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников ВИРО, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для работников, занимающих общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, занимающих должности работников высшего и дополнительного профессионального образования, - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- для работников, занимающих должности сферы научных исследований и разработок - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 июля 2008г. N 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- для работников, занимающих должности профессиональной квалификационной группы должностей работников культуры, искусства - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31

августа 2007г. N570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- для работников, занимающих должности профессиональной квалификационной группы должностей работников печатных средств массовой информации – на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18 июля 2008г. N342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников ВИРО формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективной деятельности структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профсоюзного комитета в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;

- порядка аттестации работников государственных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы

обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- трехстороннего соглашения между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей;

- отраслевого соглашения между департаментом образования, науки и молодежной политики Воронежской области и Воронежским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.4. Оклад (должностной оклад) работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

1.5. Положение об оплате труда в ВИРО устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и уставом ВИРО.

2. Основные понятия

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом и (или) процентном отношении к должностному окладу. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам ВИРО с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств фонда оплаты труда ВИРО с учетом мнения профсоюзного комитета.

Выплаты социального характера - это денежные компенсации, которые выплачиваются работникам в дополнение к заработной плате в соответствии с условиями, определенными п. 9 настоящего положения.

3. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год, в том числе субсидии на выполнение государственного задания, определенной с учетом особенностей образовательных программ и эффективности их реализации, количества обучающихся, субсидии на иные цели, а также средств от платных услуг, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности организации.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда ВИРО состоит из базовой части ($\text{ФОТ}_б$) и стимулирующей части ($\text{ФОТ}_{ст}$):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ} \times ш, \text{ где:}$$

ш – стимулирующая доля ФОТ.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (профессора, доценты, старшие методисты, методисты и др.), научного (заведующие лабораториями, главные научные сотрудники, ведущие научные сотрудники, старшие научные сотрудники, лаборанты-исследователи и др.) и прочего персонала и складывается из:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{ауп} + \text{ФОТ}_{пп} + \text{ФОТ}_н + \text{ФОТ}_{пр}, \text{ где:}$$

ФОТ_{ауп} – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

ΦOT_n – фонд оплаты труда научного персонала;

ΦOT_{np} – фонд оплаты труда прочего персонала.

4.3. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) не может превышать 14%.

4.4. Оплата труда работников ВИРО производится на основании трудовых договоров между работодателем (руководителем организации) и работниками.

5. Расчет заработной платы работников

5.1. Заработная плата работников ВИРО (кроме работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени) определяется по следующей формуле:

$Z_n = Od + K + C$, где:

Z_n – заработная плата;

Od – оклад (должностной оклад) по ПКГ (приложение 1 к настоящему положению);

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), остальные части заработной платы выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утверждённого объёма фонда оплаты труда.

5.2. Заработная плата работников ВИРО, которым установлен суммированный учет рабочего времени, определяется по следующей формуле:

$Z_n = (Od + C) / Ч_n * Ч_\phi + K$, где:

Z_n – заработная плата;

Od – оклад (должностной оклад) по ПКГ (приложение 1 к настоящему положению);

Чп – месячная норма рабочего времени;

Чф – фактически отработанное время по графику;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

5.3. Почасовая оплата труда профессорско-преподавательского состава, привлекаемого к проведению учебных занятий, устанавливается приказом руководителя (ректора).

6. Расчет заработной платы руководителя и административно-управленческого персонала

Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

В соответствии с локальным нормативным актом учредителя должностной оклад руководителя формируется на основе средней заработной платы работников, сложившейся в организации за год, предшествующий расчётному, группы оплаты труда и коэффициентов доплат по итогам аттестации руководящих работников, за государственные награды, за почетные звания, за ученую степень и ученое звание.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя организации (с учетом всех источников финансирования) и средней заработной платы работников (с учетом всех источников финансирования) этой организации утверждается приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области (далее – Департамент) в разрезе организаций, подведомственных Департаменту на текущий финансовый год в пределах кратности до 6.

В соответствии с положением о приносящей доход деятельности образовательной организации, по решению учредителя, руководителю могут быть

предусмотрены выплаты стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности. Выплаты руководителю из средств от приносящей доход деятельности не должны превышать 5% от общей суммы средств от приносящей доход деятельности и 15% от фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности.

Должностные оклады заместителей руководителей образовательной организации, главного бухгалтера устанавливаются на 10 % - 50 % и рассчитываются по следующей формуле:

$$ОД_{зр} = О_{баз} \times К_{г.от} \times (1 - К) \times К_{н}, \text{ где}$$

$ОД_{зр}$ - должностные оклады заместителей руководителей образовательной организации, главного бухгалтера;

$О_{баз}$ - средняя заработная плата работников, сложившейся в организации за год, предшествующий расчетному;

$К_{г.от}$ – коэффициент за группу оплаты труда;

$К$ - коэффициент, учитывающий понижение должностного оклада заместителей руководителей образовательной организации, главного бухгалтера на 10%-50% относительно должностного оклада руководителя

$К_{н}$ - коэффициент повышающей надбавки утверждается приказом руководителя образовательной организации.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера образовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п 4.3. настоящего Положения.

6.6. В соответствии с положением о внебюджетной деятельности руководителю организации могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет этих средств. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

7.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах, не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, осуществляющим деятельность во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями работы – не менее 4% от должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест.

7.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, связанные с образовательным процессом и не входящие в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса РФ, коллективным договором, локальным нормативным актом.

7.4. Оплата труда работников ВИРО за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ:

– если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени – не менее двойной дневной ставки должностного оклада за день;

– если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени – в размере не менее одинарной дневной ставки должностного оклада за день сверх должностного оклада;

– по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.5. Оплата за работу в ночное время:

– работникам ВИРО устанавливается размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554).

7.6. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ:

- первые два часа сверхурочной работы оплачиваются в полуторном размере,

- последующие часы - в двойном размере.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочными являются часы, отработанные сверх нормативного числа рабочих часов за учетный период - год.

7.7. В ВИРО с письменного согласия работника могут выполняться дополнительные обязанности за дополнительную плату:

- ученого секретаря Ученого совета ВИРО;

- председателя профкома, не освобожденного от должностных обязанностей по занимаемой должности;

- сотрудника, занимающегося обслуживанием сложных технических устройств.

7.8. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

8. Стимулирующие выплаты

8.1. В ВИРО могут устанавливаться стимулирующие надбавки к должностному окладу за

- эффективность деятельности работников на основе оценки эффективности, исходя из дифференциации типовых должностей, осуществляемой на основе оценки сложности и качества трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности, - для основных категорий работников в соответствии с перечнем (приложение 2 к настоящему положению) на основе показателей эффективности деятельности и методики установления их значений (приложения 3, 4, 5 к настоящему положению) при условии работы на постоянной основе;

- сложность, высокое качество выполняемой работы – для работников, не относящихся к основным категориям работников.

Порядок и сроки проведения оценки эффективности деятельности основных категорий работников определяется локальными актами ВИРО.

Размер заработной платы работников до введения механизма оценки эффективности их деятельности при условии сохранения должности не может быть ниже размера, закрепленного в трудовом договоре с данным работником, заключенном до момента вступления в силу настоящего положения, за исключением случаев, предусмотренных пп 8.8 и 8.9 настоящего положения.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничивается.

8.2. Для основных категорий работников ВИРО расчет стимулирующей части производится в следующем порядке:

8.2.1. В соответствии с перечнем показателей эффективности и методикой установления их значений исходя из должности работника оформляется лист рейтингования, содержащий первичное суммарное балльное значение по итогам оценки эффективности.

8.2.2. Расчет итогового балльного значения по каждому работнику производится по следующей формуле:

$$B_{\text{и}} = B_{\text{п}} \times k, \text{ где}$$

$B_{\text{и}}$ – итоговый балл;

$B_{\text{п}}$ – первичное суммарное балльное значение по итогам оценки эффективности;

k – корректирующий коэффициент, рассчитанный как соотношение должностного оклада работника, занимающего определенную должность, к наименьшему должностному окладу работника, занимающему определенную должность, входящую в перечень должностей работников, в отношении которых проводится оценка эффективности трудовых действий (приложение 6 к настоящему положению).

8.2.2. Суммируются баллы, полученные по итогам оценки эффективности деятельности всех работников, относящихся к категории основных работников.

8.2.3. Стоимость балла определяется по следующей формуле:

$$C_{\text{балл}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{э}}}{B}, \text{ где}$$

$C_{\text{балл}}$ – стоимость одного балла;

$\text{ФОТ}_{\text{э}}$ – плановый объем годовой стимулирующей части ФОТ основных категорий работников, в отношении которых проводится оценка эффективности, определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{э}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{баз}} \times 0,3}{0,7} \text{ где,}$$

$\text{ФОТ}_{\text{баз}}$ – объем базового фонда заработной платы основных категорий работников, в отношении которых проводится оценка эффективности;

0,3 - доля стимулирующего фонда оплаты труда основных категорий работников, в отношении которых проводится оценка эффективности, в общем фонде оплаты труда данных работников;

0,7 – доля базового фонда оплаты труда основных категорий работников, в отношении которых проводится оценка эффективности, в общем фонде оплаты труда данных работников;

Б – сумма итоговых баллов основных категорий работников, в отношении которых проводится оценка эффективности трудовых действий ($B_{и1}+B_{и2}+B_{и3}+...$).

8.2.4. Величина стимулирующей части заработной платы каждого работника, относящегося к основным категориям работников, определяется умножением числа итоговых баллов данного работника, рассчитанных в соответствии с занимаемой должностью, на денежную сумму, приходящуюся на 1 балл.

8.2.5. При переводе работника на другую должность, входящую в перечень должностей основных категорий работников, при приеме на работу нового работника на должность, входящую в перечень должностей основных категорий работников, стимулирующие выплаты осуществляются в течение одного года с даты заключения трудового договора на авансовой основе в размере, рассчитанном по формуле:

$$C = \frac{Oд \times 0,3}{0,7},$$

где С- величина стимулирующей выплаты, Од – величина оклада (должностного оклада) работника, установленной с учетом ПКГ (приложение 1 к настоящему приказу).

8.2.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда.

8.3. Премирование.

Премированию подлежат работники института в целях повышения ответственности за исполнение должностных обязанностей, укрепления трудовой дисциплины, развития творческой инициативы, повышения материальной заинтересованности.

Премирование работников ВИРО, работающих на постоянной основе, осуществляется за счет субсидии, а также за счет средств, поступающих от оказания платных услуг.

Периодичность премирования:

- ежемесячно;
- по результатам квартала;
- по итогам работы за год;
- единовременные поощрительные выплаты за выполнение особо важных заданий, в связи с праздничными или торжественными датами (как в жизни страны, трудового коллектива, так и отдельного работника);
- единовременные поощрительные выплаты в связи с награждением ведомственными и правительственными наградами.

Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией ВИРО личного трудового вклада каждого работника не только за выполнение им на должностном уровне обязанностей, обусловленных трудовым договором и должностной инструкцией, но и других факторов: инициативность, профессионализм, творческий подход к делу, результативность выполняемой работы и др.

8.4. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния ВИРО, от количества и качества труда конкретного работника и прочих факторов, оказывающих влияние на размер премирования и его установление.

8.5. Премия выплачивается по приказу руководителя (далее – ректора) ВИРО. По одному и тому же основанию может быть выплачена только одна премия. Работникам, проработавшим не полный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

8.6. Премии не выплачиваются при следующих нарушениях:

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;

- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденных результатами проведенного служебного расследования (проверки);

- при немотивированном отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;

- при нарушении правил ведения документации, подтвержденном результатами проведенного служебного расследования (проверки).

8.7. Экономия фонда оплаты труда по решению ректора может быть направлена на единовременные выплаты работникам ВИРО.

8.8. Ректор ВИРО имеет право самостоятельно изменить размер стимулирующей надбавки, либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного, несвоевременного выполнения заданий, невыполнения объема основной или дополнительно полученной работы.

8.9. При отсутствии или недостатке субсидии на выполнение государственного задания или средств, полученных от оказания платных услуг, ректор вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

9. Выплаты социального характера

9.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Они имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии) и при наличии средств от оказания платных услуг.

9.2. Право на единовременную выплату имеют штатные работники ВИРО. На работников, являющихся совместителями и имеющих основное место работы вне института, данное положение не распространяется.

9.3. Единовременная выплата оказывается на основании личного заявления работника ВИРО. К заявлению прикладываются соответствующие документы, оформленные в установленном порядке.

9.4. Материальная помощь оказывается:

- остро нуждающимся работникам – до 2500,00 руб. (один раз в год);
- работникам к юбилейным датам: 50, 55, 60 лет - в размере месячного заработка;
- при рождении ребенка – до 3000,00 руб.;
- на организацию похорон ветеранов и близких родственников работников института – в размере 2000,00 рублей с частичной оплатой похоронных услуг до 4000,00 рублей;
- участникам ВОВ (ко Дню Победы);
- ветеранам труда института (ко Дню пожилых людей).

9.5. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) – в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

9.6. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, определяется в соответствии со ст. 173, 177 ТК РФ.

9.7. Другие гарантии и компенсации:

- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу, при временной нетрудоспособности, при несчастном случае на производстве, работникам, направляемым для повышения квалификации, на медицинское обследование или в случае сдачи ими крови и т.п. работодатель руководствуется ст. 182–188 ТК РФ.

10. Другие вопросы оплаты труда работников

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьей 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Перечень должностей основных категорий работников ВИРО

1. Педагогические работники, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу:

- заведующий кафедрой;
- профессор;
- доцент;
- старший преподаватель.

2. Научные работники:

- заведующий лабораторией;
- главный научный сотрудник;
- ведущий научный сотрудник;
- старший научный сотрудник.

3. Педагогические работники, замещающие должности:

- старший методист;
- старший методист – заведующий сектором.

Показатели эффективности деятельности научных сотрудников, занимающих должности заведующего лабораторией, главного научного сотрудника, ведущего научного сотрудника, старшего научного сотрудника

№	Показатели и единицы измерения	Индикаторы	Значения индикаторов (в баллах)	Сроки начала и периодичность применения показателя
Инвариантная часть (максимальное расчетное количество баллов – 60)*				
<i>1. Реализация научно-исследовательской и научно-методической работы</i>				
1.1. 1	Монография, при установленной доле авторства не менее 70% (издание ВИРО) -соответствующая требованиям технического задания (поручения) -содержащая материал, превышающий требования технического задания (поручения)	1 1	<i>Кратно количеству</i> 20 30	С 2017 г. ежегодно
1.1. 2	Коллективная монография, при установленной доле авторства не менее 70% (издание ВИРО) -соответствующая требованиям технического задания (поручения) -содержащая материал, превышающий требования технического задания (поручения)	1 1	<i>Кратно количеству</i> 10 15	
1.1. 3	Отчет, отражающий рекомендации участникам образовательного процесса -соответствующий требованиям технического задания (поручения) -содержащий материал, превышающий требования технического задания (поручения)	1 1	<i>Кратно количеству</i> 10 15	
1.1. 4	Учебное пособие, при установленной доле авторства не менее 70% (издание ВИРО) -соответствующее требованиям технического задания (поручения) -содержащее материал, превышающий требования технического задания (поручения)	1 1	<i>Кратно количеству</i> 15 20	
1.1. 5	Методическое пособие, при установленной доле авторства не менее 70% (издание ВИРО)		<i>Кратно количеству</i>	

№	Показатели и единицы измерения	Индикаторы	Значения индикаторов (в баллах)	Сроки начала и периодичность применения показателя
	-соответствующее требованиям технического задания (поручения) -содержащее материал, превышающий требования технического задания (поручения)	1 1	15 20	
1.1. 6	Статья, изданная в журнале из списка ВАК при установленной доле авторства не менее 70%	1	<i>Кратно количеству</i> 5	
1.1. 7	Статья, изданная в «Вестнике ВИРО», в академических, ведомственных периодических журналах, сборниках и журналах стран СНГ, при установленной доле авторства не менее 70%	1	<i>Кратно количеству</i> 3	
1.1. 8	Тезисы, методические рекомендации	1	<i>Кратно количеству</i> 1	
1.2	Удельный вес объектов целевой аудитории, от которых получено документарное подтверждение применения материалов научно-методической направленности, разработанных научным сотрудником, в общем числе объектов целевой аудитории	5% и более (среднее значение по различным процедурам)	10	С 2017 г. ежегодно
Вариативная часть (максимальное расчетное количество баллов в 2017 г. – 40, в 2018 г. - 60)*				
<i>2.Реализация учебной, учебно-методической работы и научно-методической работы</i>				
2.1.	Удельный вес численности участников очных методических мероприятий, которые удовлетворены качеством услуги (по итогам диагностики, включающей оценку содержания мероприятия и эффективности применяемых форм работы), в общем числе участников,% ¹	% удовлетворенных содержанием мероприятия: 80 – 100 70 - 79 % удовлетворенных применяемыми	10 5	С 2018 г. ежегодно

№	Показатели и единицы измерения	Индикаторы	Значения индикаторов (в баллах)	Сроки начала и периодичность применения показателя
		формами работы: 80 – 100 70 - 79	10 5	
2.2	Презентация результатов исследований для коллектива работников ВИРО (проведение методологических, научно-методических семинаров), количество мероприятий	1	10 (<i>кратно числу мероприятий</i>)	С 2017 г. ежегодно
2.3	Обработка уникальных письменных запросов учредителя по направлению работы лаборатории, количество запросов	1-9 10-20 свыше 20	10 20 30	В 2017 г. однократно
2.4	Участие в - разработке, - переработке (обновление не менее 50% материалов) банков заданий/опросников** по направлению работы лаборатории, количество банков/опросников	1	10 5 (<i>кратно количеству</i>)	С 2017 г. ежегодно
2.5	Удельный вес оценочных процедур полного научно-методического цикла (разработка банка заданий – организация и проведение содержательной, лингвистической, тестологической и профессионально-общественной экспертизы – внесение в систему тестирования – обработка результатов – их презентация – научно-методическое сопровождение использования, в том числе консультационное - анализ применения результатов исследования), в общем числе оценочных процедур	20% и более	20	С 2018 г. ежегодно
2.6	Работа по презентации результатов посещенных научным сотрудником (очно, дистанционно) образовательных мероприятий для сотрудников ВИРО	не менее 3 мероприятий	5	С 2018 г. ежегодно
<i>3.Реализация организационно-методической работы</i>				
3.1	Доля организаций региона – участников межмуниципальных и региональных мероприятий, в организации которых принимает участие научный сотрудник, в	≥ 25 или ≥ 5 ≥ 50 или ≥ 10	5 10	С 2017 г. ежегодно

№	Показатели и единицы измерения	Индикаторы	Значения индикаторов (в баллах)	Сроки начала и периодичность применения показателя
	общем числе объектов целевой аудитории (% муниципалитетов или % образовательных организаций региона (выбирается большее значение)	>=75 или >=20	20	

*** Суммарное количество баллов, полученных по итогам оценки инвариантной и вариативной частей, не должно превышать максимальное расчетное количество баллов**

****Требования к содержанию и объему банков/проректором определяются первым проректором/курирующим проректором в техническом задании.**

¹Анкетирование проводится анонимно. Анкета удовлетворенности участника методического мероприятия качеством услуги включает наименование методического мероприятия, а также следующие вопросы (могут быть уточнены в соответствии с содержанием мероприятия) и варианты ответов к ним:

1. Как посещение мероприятия повлияло на Вашу профессиональную компетентность (просьба отметить все пункты, которые Вы считаете правильными):
 - а. Мною получены новые знания (умения)
 - б. Мною получены практические навыки, имеющие отношение к моей профессиональной деятельности
 - в. Мне удалось систематизировать имеющиеся у меня знания
 - г. Мною осмыслены существенные частные подходы к преподаванию (воспитанию), другим аспектам профессиональной деятельности
 - д. Никак не повлияло
2. Укажите характеристики, которые, по-Вашему, характеризуют организацию мероприятия (просьба отметить все пункты, которые Вы считаете правильными):
 - а. Мероприятие имеет четкую структуру и организацию
 - б. Материал мероприятия доступен
 - в. Организаторы мероприятия осуществляли обратную связь
 - г. Организаторами поддерживался конструктивный характер мероприятия
 - д. Формы работы адекватны тематике и целям (передать информацию, организовать проблемное обсуждение и др.)

Методика организации диагностической процедуры и интерпретации результатов:

- Анкетирование участников проводится сразу после окончания мероприятия (5-10 минут).
- Анкетирование проводится на бумажном носителе.
- Анкетирование участников проводится анонимно, независимо, в доброжелательной обстановке.
- Статистическая обработка полученных данных:

1. Подсчитать количество участников анкетирования (N).

2. Подсчитать количество участников анкетирования, отметивших хотя бы один из ответов (a-d) в пункте 1 (n).

3. Подсчитать количество ответов, выбранных всеми участниками в пункте 2 ($\sum i$).

- После подсчета заполняется таблица:

Название мероприятия		Индикаторы (необходимое обвести)	Баллы (необходимое обвести)
ФИО организатора			
Число оцениваемых анкет	N		
Расчет индикаторов по оценке содержания мероприятия	$\frac{n}{N} \times 100$ Где: n - количество участников, отметивших хотя бы один из ответов (a-d) в пункте 1; N- число оцениваемых анкет.	80 - 100 70 - 79	10 5
Расчет индикаторов по оценке эффективности применяемых форм работы	$\frac{\sum i}{N \times 5} \times 100$ Где: $\sum i$ - сумма всех выбранных ответов в пункте 2 всеми участниками анкетирования; N- число оцениваемых анкет.	80 - 100 70 - 79	10 5

- Полученные баллы по двум пунктам суммируются, полученное значение заносится в рейтинг-лист сотрудника.

- После подсчета результатов сотрудник может ознакомиться с ответами участника, а также проверить правильность подсчета баллов в таблице.

Показатели эффективности деятельности работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, занимающих должности заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя

№	Показатели и единицы измерения	Индикаторы	Значения индикаторов (в баллах)	Сроки начала и периодичность применения показателя
Инвариантная часть (максимальное количество баллов – 60)				
<i>1. Реализация учебной и учебно-методической работы*</i>				
1.1	Удельный вес численности обучающихся по программам ДПО, которым обеспечен рост уровня профессиональных компетенций в соответствии с содержанием программы или ее части, в общем числе обучающихся, % ¹	Среднее значение по итогам 5 диагностических процедур 80-100 70-79 60-69 50-59	30 20 15 10 <i>С применением коэффициента 1,25 для оценки результативности модуля, реализованного в дистанционной форме или в форме стажировки</i>	С 2017 г. ежегодно

№	Показатели и единицы измерения	Индикаторы	Значения индикаторов (в баллах)	Сроки начала и периодичность применения показателя
1.2	Удельный вес численности обучающихся по программам ДПО, которые удовлетворены качеством образовательной услуги (по итогам диагностики, включающей оценку результатов освоения модуля и эффективности применяемых форм работы), в общем числе обученных, % ²	<p>Среднее значение по итогам 5 диагностических процедур</p> <p>% удовлетворенных результатами освоения модуля: 80 – 100 70 - 79 60 - 69 50 - 59</p> <p>% удовлетворенных применяемыми формами работы: 80 – 100 70 - 79 60 - 69 50 - 59</p>	<p>20 15 10 5</p> <p>20 15 10 5</p> <p><i>С применением коэффициента</i></p>	С 2017 г. ежегодно

№	Показатели и единицы измерения	Индикаторы	Значения индикаторов (в баллах)	Сроки начала и периодичность применения показателя
			<i>1,25 для оценки результативности модуля, реализованного в дистанционной форме или в форме стажировки</i>	
Вариативная часть** (максимальное расчетное количество баллов в 2017 г. – 40, максимальное расчетное количество баллов в 2018 г. – 60)				
<i>1. Реализация учебной и учебно-методической работы (максимальное количество баллов)</i>				
1.3.3	Количество новых и переработанных не менее чем на 50% учебных модулей, реализованных в течение отчетного периода, шт.	Разработка модулей: 6-часовой 12-часовой 18-часовой Переработка модулей: 6-часовой 12-часовой 18-часовой	<i>Кратно количеству, но не более 30 по показателю</i> 3 4 5 1 2 3	С 2018 г. ежегодно

№	Показатели и единицы измерения	Индикаторы	Значения индикаторов (в баллах)	Сроки начала и периодичность применения показателя
<i>2. Реализация научно-исследовательской и научно-методической работы</i>				
2.1	Доля подтвержденного авторства материалов, разработанных педагогическими работниками и допущенных преподавателем к публикации, %	>=60	10	С 2017 г. ежегодно
2.2	Количество реализованных инициатив при участии в работе профессиональных сетевых сообществ, ед. ³	В соответствии с методикой оценивания ³	В соответствии с методикой оценивания ³	С 2017 г. ежегодно
2.3	Доля подтвержденного авторства учебно-методических, научно-методических материалов, разработанных преподавателем в соответствии с задачами института, структурного подразделения, и опубликованных в различных изданиях, %	>=70	10	С 2017 г. ежегодно
2.4	Работа по обеспечению презентации результатов посещенных преподавателем (очно, дистанционно) образовательных мероприятий для работников ВИРО	не менее 3 мероприятий	5	С 2018 г. ежегодно
<i>3. Реализация организационно-методической работы</i>				
3.1	Удельный вес численности участников очных методических мероприятий, которые удовлетворены качеством услуги (по итогам диагностики, включающей оценку содержания мероприятия и эффективности применяемых форм работы), в общем числе участников, % ⁵	% удовлетворенных содержанием мероприятия: 80 – 100 70 - 79 % удовлетворенных применяемыми формами работы:	 10 5	С 2018 г. ежегодно

№	Показатели и единицы измерения	Индикаторы	Значения индикаторов (в баллах)	Сроки начала и периодичность применения показателя
		80 – 100 70 - 79	10 5	
3.2	Доля организаций региона – участников межмуниципальных и региональных мероприятий, в организации которых принимает участие преподаватель, в общем числе объектов целевой аудитории, % муниципалитетов или % образовательных организаций региона (выбирается большее значение)	>=25 или >=5 >=50 или >=10 >=75 или >=20	5 10 20	С 2017 г. ежегодно
3.3	Обеспечение планируемого уровня проведения мероприятий (конференций, семинаров, конкурсов, проектов и т.п.), соответствие требованиям к количеству участников межрегиональный всероссийский международный	количество представленных регионов 3-10 более 100 количество представленных регионов не менее 43 количество представленных государств не менее 3	5 10 20 20	С 2017 г. ежегодно

***Инвариантная часть. Реализация учебной и учебно-методической работы**

П. 1.1, 1.2 – по итогам работы в 2017 г. значения индикаторов определяются на основе оценки реализации одного модуля ДПОП, осуществленной сотрудником; по итогам работы в 2018 г. значения вычисляются по 5 реализуемым модулям и определяется среднее значение за отчетный период по каждому показателю.

****Максимальное расчетное количество баллов в 2017 г. – 40, максимальное расчетное количество баллов в 2018 г. – 60**

П. 2.1-3.3 дают суммарную оценку по каждому мероприятию, оценки по всем проведенным мероприятиям суммируются.

*** Суммарное количество баллов, полученных по итогам оценки инвариантной и вариативной частей, не должно превышать максимальное расчетное количество баллов.**

Ограничение количества материалов, сборников, проведенных мероприятий, активностей осуществляется за счет количества рабочих часов, выделяемых на соответствующий вид деятельности в индивидуальном плане сотрудника.

¹ Оценка результатов работы сотрудника по данному показателю проводится в форме онлайн-тестирования на основе диагностического материала (3 тестовых задания), соответствующего содержанию модуля и разрабатываемого сотрудником на основе технического задания. Анкетирование проводится с фиксацией ФИО слушателя и его индивидуального результата. Протоколы результатов прохождения тестирования формируются системой тестирования автоматически, распечатываются и хранятся вместе с рейтинг-листом сотрудника до проведения расчетов в следующем отчетном периоде. Методика подсчета результатов для внесения в рейтинг-лист включает нахождение среднего значения от суммы долей верных ответов всех участников диагностической процедуры.

² Анкета удовлетворенности слушателя качеством образовательной услуги включает графы: ФИО слушателя, ФИО сотрудника, реализующего модуль, наименование модуля, учебная нагрузка модуля, графу для внесения слушателем количества часов, которые он посетил при реализации сотрудником данного модуля, а также следующие вопросы и варианты ответов к ним:

3. Как изучение модуля повлияло на Вашу профессиональную компетентность (просьба отметить все пункты, которые Вы считаете правильными):

- а. Мною получены новые знания (умения)
- б. Мною получены практические навыки, имеющие отношение к моей профессиональной деятельности
- в. Мне удалось систематизировать имеющиеся у меня знания
- г. Мною осмыслены существенные частные подходы к преподаванию (воспитанию)
- д. Никак не повлияло

4. Укажите характеристики, которые, по-Вашему, характеризуют способы подачи материалов модуля и организацию занятия (просьба отметить все пункты, которые Вы считаете правильными):

- а. Учебный материал доступен
- б. Учебный материал имеет четкую структуру
- в. Все части учебного материала взаимосвязаны
- г. Преподавателем создана доброжелательная атмосфера на занятии
- д. Формы работы адекватны тематике

Методика организации диагностической процедуры и интерпретации результатов:

- Анкетирование участников проводится сразу после окончания мероприятия (5-10 минут).
- Анкетирование проводится на бумажном носителе.

- Анкетирование участников проводится анонимно, независимо, в доброжелательной обстановке.
- Статистическая обработка полученных данных:
 1. Подсчитать количество участников анкетирования (N).
 2. Подсчитать количество участников анкетирования, отметивших хотя бы один из ответов (a-d) в пункте 1 (n).
 3. Подсчитать количество ответов, выбранных всеми участниками в пункте 2 ($\sum i$).
- После подсчета заполняется таблица:

Название мероприятия		Индикаторы (необходимое обвести)	Баллы (необходимое обвести)
ФИО организатора			
Число оцениваемых анкет	N		
Расчет индикаторов по оценке содержания мероприятия	$\frac{n}{N} \times 100$ Где: n - количество участников, отметивших хотя бы один из ответов (a-d) в пункте 1; N- число оцениваемых анкет.	80 – 100 70 - 79 60 – 69 50 - 59	20 15 10 5
Расчет индикаторов по оценке эффективности применяемых форм работы	$\frac{\sum i}{N \times 5} \times 100$ Где: $\sum i$ - сумма всех выбранных ответов в пункте 2 всеми участниками анкетирования; N- число оцениваемых анкет.	80 – 100 70 - 79 60 – 69 50 - 59	20 15 10 5

- Полученные баллы по двум пунктам суммируются, полученное значение заносится в рейтинг-лист сотрудника.
- После подсчета результатов сотрудник может ознакомиться с ответами участника, а также проверить правильность подсчета баллов в таблице.

³ Оценка участия в работе сетевых сообществ и в сетевых проектах

Для подсчета результатов сетевой деятельности за отчетный период необходимо указать количество сетевых активностей каждого вида и вычислить количество минимальных единиц оценивания. Оценка производится в соответствии с баллами, указанными ниже в таблице. Итоговый балл суммируется по всем показателям в последней колонке.

Название сетевой активности	Минимальная единица оценивания	Баллы за единицу оценивания	Количество минимальных единиц	Итоговый балл
Экспертиза пяти электронных методических материалов педагогов с указанием не менее 3-х критериев и оценок и ее размещение в сети интернет (с указанием адреса)	1 пакет из 5 материалов	3		
Организация обсуждения пяти электронных методических материалов педагогов в сети интернет (с указанием адреса), не менее 5 привлеченных к обсуждению педагогов	1 пакет из 5 материалов	2		
Организация одной ветки форума с постоянным модерированием, привлечение к участию в ней не менее 25 участников, размещение не менее 3-х личных постов в обсуждении	1	3		
Участие в обсуждении на одном форуме, созданном другими лицами, размещение не менее 10 личных постов в обсуждении	1	1		
Организация одного сетевого конкурса, фестиваля (член оргкомитета или рабочей группы) с количеством участников	До 25 До 50 До 100 Свыше 100	7 8 9 10		
Работа в составе жюри одного сетевого конкурса, фестиваля с количеством участников	До 50 До 100 Свыше 100	3 4 5		
Проведение одного сетевого мастер-класса (в т.ч. в ходе конкурсов, фестивалей)	1	3		
Проведение одного сетевого семинара, в т.ч. сетевая поддержка дистанционных участников очно-заочных конференций, семинаров с количеством заочных участников	До 25 Свыше 25	3 5		
Итого				

⁴ Требования к содержанию банков определяются первым проректором/курирующим проректором в техническом задании.

⁵ Анкетирование проводится анонимно. Анкета удовлетворенности участника методического мероприятия качеством услуги включает наименование методического мероприятия, а также следующие вопросы и варианты ответов к ним:

5. Как посещение мероприятия повлияло на Вашу профессиональную компетентность (просьба отметить все пункты, которые Вы считаете правильными):

- a. Мною получены новые знания (умения)
 - b. Мною получены практические навыки, имеющие отношение к моей профессиональной деятельности
 - c. Мне удалось систематизировать имеющиеся у меня знания
 - d. Мною осмыслены существенные частные подходы к преподаванию (воспитанию), другим аспектам профессиональной деятельности
 - e. Никак не повлияло
6. Укажите характеристики, которые, по-Вашему, характеризуют организацию мероприятия (просьба отметить все пункты, которые Вы считаете правильными):
- a. Мероприятие имеет четкую структуру и организацию
 - b. Материал мероприятия доступен
 - c. Организаторы мероприятия осуществляли обратную связь
 - d. Организаторами поддерживался конструктивный характер мероприятия
 - e. Формы работы адекватны тематике и целям (передать информацию, организовать проблемное обсуждение и др.)

Методика организации диагностической процедуры и интерпретации результатов:

- Анкетирование участников проводится сразу после окончания мероприятия (5-10 минут).
- Анкетирование проводится на бумажном носителе.
- Анкетирование участников проводится анонимно, независимо, в доброжелательной обстановке.
- Статистическая обработка полученных данных:

1. Подсчитать количество участников анкетирования (N).
 2. Подсчитать количество участников анкетирования, отметивших хотя бы один из ответов (a-d) в пункте 1 (n).
 3. Подсчитать количество ответов, выбранных всеми участниками в пункте 2 ($\sum i$).
- После подсчета заполняется таблица:

Название мероприятия		Индикаторы (необходимое обвести)	Баллы (необходимое обвести)
ФИО организатора			
Число оцениваемых анкет	N		
Расчет индикаторов по оценке содержания мероприятия	$\frac{n}{N} \times 100$ Где: n - количество участников, отметивших хотя бы один из ответов (a-d) в пункте 1; N- число оцениваемых анкет.	80 – 100 70 - 79	10 5

<p>Расчет индикаторов по оценке эффективности применяемых форм работы</p>	$\frac{\sum i}{N \times 5} \times 100$ <p>Где: $\sum i$ - сумма всех выбранных ответов в пункте 2 всеми участниками анкетирования; N- число оцениваемых анкет.</p>	<p>80 – 100 70 - 79</p>	<p>10 5</p>
---------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------	-----------------

- Полученные баллы по двум пунктам суммируются, полученное значение заносится в рейтинг-лист сотрудника.
- После подсчета результатов сотрудник может ознакомиться с ответами участника, а также проверить правильность подсчета баллов в таблице.

Показатели эффективности деятельности старшего методиста (старшего методиста – заместителя начальника отдела)

№	Показатели и единицы измерения	Индикаторы	Значения индикаторов (в баллах)	Сроки начала и периодичность применения показателя
Инвариантная часть (максимальное расчетное количество баллов – 60)* Реализация научно-методической работы				
1.1	Доля мероприятий «полного цикла» (от разработки исходного методического сопровождения до итоговых мероприятий), в общем числе реализованных мероприятий, предусмотренных госзаданием, %	20-50% более 50%	30 60	С 2017 г. ежегодно
1.2	Наличие документально оформленных и реализованных по итогам положительного заключения профессионально-общественной экспертизы предложений по совершенствованию оценочных (конкурсных, аналитических) процедур, количество предложений	1	10 (<i>кратно количеству, но не более 30</i>)	С 2018 г. ежегодно
1.3	Обработка уникальных письменных запросов учредителя по содержанию курируемого методического направления, количество запросов	1-5 6-10 свыше 10	10 20 30	В 2017 г. однократно
Вариативная часть (максимальное расчетное количество баллов в 2017 г. – 40, максимальное расчетное количество баллов в 2018 г. – 60)* Реализация научно-методической, учебно-методической и организационно-методической работы				
2.1	Доля мероприятий, в методическом сопровождении которых обеспечена вариативность и/или адресность (разработка методических материалов на основе типовых), в общем числе мероприятий, предусмотренных госзаданием, %	50% и более	20	В 2017 г. однократно
2.2	Количество учебных модулей, в разработке которых принимал участие старший методист по поручению ректората ВИРО, шт.	1– 6 часов	<i>Кратно количеству, но не более 30</i> 3	С 2017 г. ежегодно

№	Показатели и единицы измерения	Индикаторы	Значения индикаторов (в баллах)	Сроки начала и периодичность применения показателя
		1 - 12 часов 1 – 18 часов	4 5	
2.3	Доля подтвержденного авторства материалов, разработанных педагогическими работниками и допущенных старшим методистом к публикации, %	>=60	10	С 2017 г. ежегодно
2.4	Наличие аналитических материалов по итогам экспертных диагностических процедур, организованных и /или проведенных старшим методистом, принятых структурой-заказчиком	наличие	10	С 2017 г. ежегодно
2.5	Участие в работе жюри по курируемому методическому направлению и/или популяризация деятельности ВИРО/ системы образования региона в СМИ	наличие	10	С 2017 г. ежегодно
2.6	Количество реализованных инициатив при участии в работе профессиональных сетевых сообществ, ед. ¹	В соответствии с методикой оценивания ¹	В соответствии с методикой оценивания ¹	С 2017 г. ежегодно
2.7	Доля подтвержденного авторства учебно-методических, научно-методических материалов, разработанных старшим методистом в соответствии с задачами института, структурного подразделения, и опубликованных в различных изданиях,%	>=70	10	С 2017 г. ежегодно
2.8	Удельный вес численности участников очных методических мероприятий, которые удовлетворены качеством услуги (по итогам диагностики, включающей оценку содержания мероприятия и эффективности применяемых форм работы), в общем числе участников,% ²	% удовлетворенных содержанием мероприятия: 80 – 100 70 - 79 % удовлетворенных применяемыми формами работы: 80 – 100 70 - 79	10 5 10	С 2018 г. ежегодно

№	Показатели и единицы измерения	Индикаторы	Значения индикаторов (в баллах)	Сроки начала и периодичность применения показателя
			5	
2.9	Удельный вес численности участников мероприятий, которые удовлетворены качеством методического сопровождения (по итогам диагностики), в общем числе участников мероприятий, %	80-100 70-79	20 10	С 2017 г. ежегодно
2.10	Доля организаций региона – участников межмуниципальных и региональных мероприятий, в организации которых принимает участие старший методист, в общем числе объектов целевой аудитории, % муниципалитетов или % образовательных организаций региона (выбирается большее значение)	>=25 или >=5 >=50 или >=10 >=75 или >=20	5 10 20	С 2017 г. ежегодно
2.11	Обеспечение планируемого уровня проведения мероприятий (конференций, семинаров, конкурсов, проектов и т.п.), соответствие требованиям к количеству участников межрегиональный всероссийский международный	количество представленных регионов: 3-10 более 10 количество представленных регионов не менее 43 количество представленных государств не менее 3	5 10 20 20	С 2018 г. ежегодно
2.12	Работа по презентации результатов посещенных старшим методистом (очно, дистанционно) образовательных мероприятий для работников ВПРО	не менее 3 мероприятий	5	С 2018 г. ежегодно

**** Суммарное количество баллов, полученных по итогам оценки инвариантной и вариативной частей, не должно превышать максимальное расчетное количество баллов.**

¹ Оценка участия в работе сетевых сообществ и в сетевых проектах

Для подсчета результатов сетевой деятельности за отчетный период необходимо указать количество сетевых активностей каждого вида и вычислить количество минимальных единиц оценивания. Оценка производится в соответствии с баллами, указанными ниже в таблице. Итоговый балл суммируется по всем показателям в последней колонке.

Название сетевой активности	Минимальная единица оценивания	Баллы за единицу оценивания	Количество минимальных единиц	Итоговый балл
Экспертиза пяти электронных методических материалов педагогов с указанием не менее 3-х критериев и оценок и ее размещение в сети интернет (с указанием адреса)	1 пакет из 5 материалов	3		
Организация обсуждения пяти электронных методических материалов педагогов в сети интернет (с указанием адреса), не менее 5 привлеченных к обсуждению педагогов	1 пакет из 5 материалов	2		
Организация одной ветки форума с постоянным модерированием, привлечение к участию в ней не менее 25 участников, размещение не менее 3-х личных постов в обсуждении	1	3		
Участие в обсуждении на одном форуме, созданном другими лицами, размещение не менее 10 личных постов в обсуждении	1	1		
Организация одного сетевого конкурса, фестиваля (член оргкомитета или рабочей группы) с количеством участников	До 25 До 50 До 100 Свыше 100	7 8 9 10		
Работа в составе жюри одного сетевого конкурса, фестиваля с количеством участников	До 50 До 100 Свыше 100	3 4 5		
Проведение одного сетевого мастер-класса (в т.ч. в ходе конкурсов, фестивалей)	1	3		
Проведение одного сетевого семинара, в т.ч. сетевая поддержка дистанционных участников очно-заочных конференций, семинаров с количеством заочных участников	До 25 Свыше 25	3 5		
Итого				

² Анкетирование проводится анонимно. Анкета удовлетворенности участника методического мероприятия качеством услуги включает наименование методического мероприятия, а также следующие вопросы и варианты ответов к ним:

1. Как посещение мероприятия повлияло на Вашу профессиональную компетентность (просьба отметить все пункты, которые Вы считаете правильными):

- f. Мною получены новые знания (умения)
- g. Мною получены практические навыки, имеющие отношение к моей профессиональной деятельности
- h. Мне удалось систематизировать имеющиеся у меня знания
- i. Мною осмыслены существенные частные подходы к преподаванию (воспитанию), другим аспектам профессиональной деятельности
- j. Никак не повлияло

2. Укажите характеристики, которые, по-Вашему, характеризуют организацию мероприятия (просьба отметить все пункты, которые Вы считаете правильными):

- k. Мероприятие имеет четкую структуру и организацию
- l. Материал мероприятия доступен
- m. Организаторы мероприятия осуществляли обратную связь
- n. Организаторами поддерживался конструктивный характер мероприятия
- o. Формы работы адекватны тематике и целям (передать информацию, организовать проблемное обсуждение и др.)

Методика организации диагностической процедуры и интерпретации результатов:

- Анкетирование участников проводится сразу после окончания мероприятия (5-10 минут).
- Анкетирование проводится на бумажном носителе.
- Анкетирование участников проводится анонимно, независимо, в доброжелательной обстановке.
- Статистическая обработка полученных данных:
 1. Подсчитать количество участников анкетирования (N).
 2. Подсчитать количество участников анкетирования, отметивших хотя бы один из ответов (a-d) в пункте 1 (n).
 3. Подсчитать количество ответов, выбранных всеми участниками в пункте 2 ($\sum i$).
- После подсчета заполняется таблица:

Название мероприятия		Индикаторы (необходимое обвести)	Баллы (необходимое обвести)
ФИО организатора			
Число оцениваемых анкет	N		

Расчет индикаторов по оценке содержания мероприятия	$\frac{n}{N} \times 100$ Где: n - количество участников, отметивших хотя бы один из ответов (a-d) в пункте 1; N- число оцениваемых анкет.	80 - 100 70 - 79	10 5
Расчет индикаторов по оценке эффективности применяемых форм работы	$\frac{\sum i}{N \times 5} \times 100$ Где: $\sum i$ - сумма всех выбранных ответов в пункте 2 всеми участниками анкетирования; N- число оцениваемых анкет.	80 - 100 70 - 79	10 5

- Полученные баллы по двум пунктам суммируются, полученное значение заносится в рейтинг-лист сотрудника.
- После подсчета результатов сотрудник может ознакомиться с ответами участника, а также проверить правильность подсчета баллов в таблице

Приложение 6

Значение корректирующего коэффициента, применяемого при расчете величины стимулирующих выплат для основных категорий работников ВПО

№ п/п	Должность работника	к
1	Старший преподаватель	1,00
2	Старший научный сотрудник, доцент	1,21
3	Ведущий научный сотрудник	1,52
4	Профессор, заведующий кафедрой (кандидат наук)	1,69
5	Главный научный сотрудник	1,78
6	Заведующий кафедрой (доктор наук)	2,04
7	Заведующий лабораторией (научной)	2,42
8	Старший методист	1,59
9	Старший методист – заведующий сектором	1,66