

2022

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении стимулирующих выплат
работникам муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования
Сургутского района
«Центр детского творчества»

г.п.Белый Яр
Сургутский район
10.01.2022



к приказу №67
от «10» января 2022 г.

Положение
об установлении стимулирующих выплат работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования Сургутского района «Центр детского творчества»

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об установлении стимулирующих выплат работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования Сургутского района «Центр детского творчества» (далее – Положение) разработано в соответствии Федеральному закону РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании», Трудовому кодексу Российской Федерации, постановлению администрации Сургутского района от 26.06.2017 г. №1498 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации Сургутского района и условий оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров», письму Минобрнауки России №АП-1073/02 от 20 июня 2013 года «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников», Положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Сургутского района «Центр детского творчества», утвержденного приказом от 10.01.2022г. №54, в целях побуждения работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

1.2. Положение распространяется на всех работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Сургутского района «Центр детского творчества» (далее – учреждение, МАУДО «ЦДТ») в соответствии со штатным расписанием.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.4. Положение включает в себя объективный механизм оценки достижения результатов и качества работы сотрудников на основании конкретных критериев и показателей, являющихся неотъемлемой частью данного Положения.

1.5. Критерии и показатели отражают уровень результативности и качества работы сотрудников учреждения. При этом учитывается реализация новых проектов, приоритетных направлений в деятельности учреждения, организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, уровень соблюдения требований санитарных норм и правил, норм охраны труда, выполнение общественной работы.

1.6. Положение определяет порядок проведения документированной процедуры по установлению и распределению выплат стимулирующего характера работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования Сургутского района «Центр детского творчества», за исключением руководителя учреждения.

1.7. Средства на осуществление стимулирования работников МАУДО «ЦДТ» формируются из средств стимулирующей части фонда оплаты труда, определяемой при ежегодном формировании годового фонда оплаты труда.

1.8. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

II. Состав и основные принципы распределения фонда стимулирующих выплат

2.1. Определение размера фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ формируется в соответствии с пунктом 7.4. Положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Сургутского района «Центр детского творчества», утвержденного приказом от 10.01.2022г. №54.

Фонд стимулирующих выплат работников устанавливается 2 раза в год (в марте, сентябре) на основании штатного расписания, штатного замещения, тарификации (в соответствии со структурой штатной численности МАУДО «ЦДТ») и утверждается приказом директора Учреждения.

2.2. Размер фонда стимулирующих выплат может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- 2.2.1. Изменения системы оплаты труда.
- 2.2.2. Реорганизации организации.
- 2.2.3. Изменения штатного расписания.

2.3. Размер стимулирующей выплаты работнику может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- 2.3.1. Изменения системы оплаты труда.
- 2.3.3. Изменения занимаемой должности работником.
- 2.3.4. Изменения объема трудовых (должностных) обязанностей работника.

III. Порядок установления выплат за качество выполняемых работ заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам

3.1. Фонд стимулирования работников за качество выполняемых работ формируется в соответствии с пунктом 7.4. Положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Сургутского района «Центр детского творчества», утвержденного приказом от 10.01.2022г. №54.

3.2. В качестве критериев оценки эффективности деятельности качества труда работников используются индикаторы, которые представлены в баллах.

Оценка эффективности деятельности качества труда с использованием индикаторов производится Рабочей группой на основании статистических данных, личных результатов и достижений, анализа работниками своей деятельности.

Оценка эффективности деятельности качества труда работников Учреждения осуществляется с учётом результатов выполняемых работ за предшествующий период (полугодие).

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

- заместителям директора;
- руководителям структурных подразделений (директору технопарка, заведующему муниципальным опорным центром, заведующим хозяйством);
- педагогическим работникам (педагогам дополнительного образования, методистам, педагогам-организаторам).

Максимальное количество баллов, которое может набрать основной работник в МАУДО «ЦДТ»- 100.

Педагогическому работнику, заключившему трудовой договор с учреждением по внешнему совместительству, стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается с учётом педагогической нагрузки.

3.3. Формула определения денежной стоимости 1 балла и итогового начисления работнику:

3.3.1. Произвести подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника согласно приложению №1 к настоящему положению.

3.3.2. Умножить максимальной количество баллов каждой категории работников на численность персонала.

3.3.3. Размер стимулирующей части разделить на общую сумму баллов по учреждению, полученную согласно пункту 3.3.2 настоящего Положения. В результате получаем денежный вес (в рублях) одного балла.

3.3.4. Стоимость одного балла умножаем на количество баллов, набранных по каждому работнику. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за месяц. Эта сумма выплачивается в течение полугодия ежемесячно (за периоды с 01 марта по 31 августа, с 01 сентября по 28 февраля (в високосный год по 29 февраля)).

3.3.5. Не назначение стимулирующих выплат (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом директора с указанием периода и причин, повлекших не назначение стимулирующих выплат.

3.3.6. Размер стимулирующих выплат устанавливается рабочей группой по оценке качества труда работников МАУДО «ЦДТ», также принимая к учету ходатайства руководителей, курирующих работников учреждения.

3.3.7. Все решения по распределению стимулирующей части оформляются протоколами Рабочей группы и приказами директора МАУДО «ЦДТ».

3.4. Заместители директора, руководители структурных подразделений (директор технопарка, заведующий муниципальным опорным центром, заведующий хозяйством), педагогические работники самостоятельно заполняют листы с перечнем показателей эффективности и результативности деятельности о проделанной работе, передают на рассмотрение и согласование директору, заместителю директора, либо руководителю структурного подразделения, курирующему работников, два раза в год не позднее 15 числа предшествующего установленному периоду месяца (март, сентябрь).

3.5. Заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений (директору технопарка, заведующему муниципальным опорным центром,

заведующим хозяйством), педагогическим работникам размер стимулирующих выплат устанавливается протоколом рабочей группы. На основании протокола рабочей группы издается приказ директора учреждения два раза в год в баллах и абсолютном размере.

3.6. Педагогический работник (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист) лица, назначенные приказом директора (платные услуги), передаёт Перечень показателей на согласование курирующему заместителю директора. Заместитель директора рассматривает их после получения не более 3 дней.

3.7. Не позднее 25 числа рабочая группа по установлению стимулирующих выплат проводит заседание (рассматривает и согласовывает установленные работникам показатели (оценку о проделанной работе, количество баллов). Возражения, имеющиеся у членов рабочей группы по установленным показателям, размеру, количеству баллов заносятся в протокол заседания рабочей группы. Не позднее 2 рабочих дней после заседания копия протокола, проект приказа с установленным количеством баллов на стимулирующие выплаты передаётся директору учреждения.

3.8. Директор учреждения при принятии решения (издании приказа) об установлении стимулирующих выплат учитывает мнение рабочей группы. Приказ издаётся не позднее следующего дня после получения документов от рабочей группы.

3.9. Специалист по персоналу знакомит каждого работника под подпись с приказом.

3.10. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

С момента опубликования итогового оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а Рабочая группа обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть факт нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

3.11. Рабочая группа обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, рабочая группа принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.12. Председатель рабочей группы по установлению стимулирующих выплат передает Перечни показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности в архив учреждения после согласования с администрацией МАУДО «ЦДТ» и рабочей группы.

3.13. Вновь принятым работникам, сотрудникам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком, по окончании длительного периода временной нетрудоспособности, после истечения срока работы на выборной должности, после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет, выплата за

качество выполняемых работ устанавливается в размере 15% от должностного оклада на срок полгода, с даты приёма на работу, выхода из отпуска по уходу за ребёнком, выхода после длительного периода нетрудоспособности, работы на выборной должности, выхода из длительного отпуска.

IV . Порядок установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим

4.1. Фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы формируется в соответствии с пунктом 7.4. Положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Сургутского района «Центр детского творчества», утвержденного приказом от 10.01.2022г. №54.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим МАУДО «ЦДТ» в процентном соотношении.

4.3. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника.

4.4. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы работников устанавливаются Рабочей группой на основании приложения №2 к настоящему Положению.

4.5. Специалисты (за исключением педагогических работников) и служащие, самостоятельно заполняют Перечень показателей эффективности и результативности. Специалисты и служащие, рабочее место которых расположено в городе Лянтор и городском поселении Фёдоровский, передают курирующему заместителю директора Перечень на согласование в установленные сроки п.3.4 настоящего регламента, специалисты и служащие с рабочим местом в городском поселении Белый Яр передают Перечень директору учреждения, с последующим представлением их рабочей группе.

4.6. Рабочие самостоятельно заполняют Перечень показателей о проделанной работе и передают курирующему заместителю директора (в случае отсутствия - заведующему хозяйством) листы на согласование в установленные сроки п.3.4 настоящего регламента, с последующим представлением их рабочей группе. Порядок, сроки согласования установлены п. 3.6., 3.7., 3.8 настоящего порядка.

Вновь принятым работникам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком, по окончании длительного периода временной нетрудоспособности, после истечения срока работы на выборной должности, после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет, выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере 15% от должностного оклада на срок полгода, с даты приёма на работу, выхода из отпуска по уходу за ребёнком, выхода после длительного периода нетрудоспособности, работы на выборной должности, выхода из длительного отпуска.

V. Порядок установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ).

5.1. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам учреждения выплачивается в пределах экономии средств фонда стимулирования работников, фонда стимулирования руководителей Учреждения, формируемого согласно п.7.7 Положения о системе оплаты труда МАУДО «ЦДТ».

5.2. Определение размера экономии средств фонда стимулирования работников по следующей формуле:

$ЭсФС = ФСРуст - \sum СВРуст$, где:

ЭсФС - экономия средств фонда стимулирования работников;

ФСРуст – установленные фонды стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

СВРуст – установленные стимулирующие выплаты работникам за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

5.3. Размер единовременной стимулирующей выплаты определяется рабочей группой по оценке эффективности и результативности деятельности работников учреждения в баллах, затем кадровым сотрудникам переводится в абсолютный размер. Конкретный размер единовременной стимулирующей выплаты устанавливается работнику без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.4. Формула определения денежной стоимости 1 балла и итогового начисления работнику:

5.4.1. Ссумировать баллы по количеству критериев и показателей для каждого работника согласно приложению №3 к настоящему положению.

5.4.2. Размер стимулирующей части разделить на общую сумму баллов по учреждению, в результате получаем денежный вес (в рублях) одного балла.

5.4.3. Стоимость одного балла умножаем на количество баллов, набранных по каждому работнику. В результате получаем размер единовременной стимулирующей выплаты каждому работнику.

5.5. Условия премирования и размер единовременной стимулирующей выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем размера единовременной выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) (приложение 3). Перечень является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований.

5.6. Установление размера единовременной (разовой) стимулирующей выплаты производится по необходимости по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями за особые достижения при выполнении услуг (работ).

5.7. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам учреждения определяются рабочей группой по установлению стимулирующих выплат в учреждения на основании следующих документов:

5.7.1. Приказа директора учреждения об организации мероприятий;

5.7.2. Приказа директора учреждения о результатах выполненных мероприятий;

5.7.3. Ходатайства директора учреждения по вопросу поощрения руководителей 2 и 3 уровней;

5.7.4. Ходатайства или служебные записки руководителя второго уровня о поощрении работника.

5.8. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата определяется за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам учреждения согласно предложению.

5.9. Ход заседания Рабочей группы протоколируется, протокол подписывается председателем и секретарем группы; решения группы носят обязательный характер.

5.10. На основании решения рабочей группы издаётся приказ директора.

5.11. Приказ директора учреждения является основанием для начисления разовых выплат работникам учреждения.

5.12. В случае несогласия с решением Рабочей группы работник учреждения направляет заявление о пересмотре размера выплаты с документальным подтверждением.

VI. Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работы

Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работы в Учреждении разработаны в соответствии с приказом департамента образования и молодёжной политики администрации Сургутского района от 30.06.2017 г. №489.

№п/п	Критерии	Процент снижения премии от общего допустимого объема выплаты работнику (%)
1.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания до момента снятия дисциплинарного взыскания	50
2.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора до момента снятия дисциплинарного взыскания	100
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	До 20
4.	Нарушение сроков предоставления установленной отчетности, предоставление недостоверной информации	До 20
5.	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований	До 100
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу	До 100
7.	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса	До 100
8.	Травматизм обучающихся и воспитанников во время образовательного процесса	До 100
9.	Нарушение финансовой дисциплины	До 50
10.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	До 100

1. Показатели и критерии эффективности профессиональной деятельности административно-управленческим работникам за качество выполняемой работы
(заместители директора по учебно- воспитательной работе)

№ п/п	Целевые показатели деятельности	Критерии оценки	Индикаторы достижения целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	Максимальная оценка в баллах	Баллы самооценки деятельности	Примечание
1.	Обеспечение высокого качества образования	1.1. Обеспечение сохранности контингента обучающихся	Оценивается обеспечение сохранности контингента: - 97%-100% -6 б.; менее 97%-0 б.	6		
		1.2. Охват обучающихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях	Оценивается наличие детей 14 и старше лет: -35% - 45%-5 б.	5		
		1.3. Доля обучающихся по, успешно освоивших образовательные программы (по данным итоговой аттестации)	100 % - 6 б. от 90 % - 99 % - 4 б. от 80 % - 89 % - 2 б. менее 80 %. – 0 б.	6		
2.	Качество и развитие образовательной системы	2.1. Создание развивающей профессиональной среды	Оценивается: -наличие действующего методического объединения, научного общества в учреждении-3 б. - обеспечение работы районных мероприятий на базе учреждения- 2 б.	5		
		2.2. Реализация программ дополнительного образования технического и естественнонаучного направленностей	Оценивается доля обучающихся от 5 до 18 лет, осваивающих программы дополнительного образования технического и естественнонаучного направленностей - 12% и более- 4 б; - от 5% до 12%-2 б.; -ниже 5%- 0 б.	4		
		2.3. Обновление содержания дополнительного образования с учётом запросов потребителей услуги	Оценивается наличие новых модульных дополнительных общеразвивающих программ: -за каждую новую программу - 1 балл (не более 3 баллов)	3		

		2.4. Эффективность деятельности по выявлению, поддержке и развитию одарённых детей	Оценивается результативность деятельности по выявлению, поддержке и развитию одарённых детей (победы в очных мероприятиях поселкового, районного, регионального уровней: олимпиады, конкурсы, конференции, соревнования и прочее) (начисление баллов производится за каждого победителя, призера или номинанта) - победитель (призёр) районного этапа – 1 балл - победитель (призёр) регионального этапа – 2 балла	6		
		2.5. Оказание услуг дополнительного образования на платной основе	Оценивается доля обучающихся, получающих услуги дополнительного образования на платной основе от общего количества обучающихся: - от 5% - 2 балла; - менее 5% - 0 баллов.	2		
		2.6. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей с ОВЗ и инвалидов	Оценивается реализация программ (проектов, мероприятий) для детей в трудной жизненной ситуации, для детей с ОВЗ и инвалидов	1		
3.	Кадровое обеспечение образовательной деятельности	3.1. Аттестация педагогических работников	Оценивается успешное прохождение аттестации педагогами за отчётный период: - 100% соответствие заявленных педагогами квалификационных категорий, присвоенным по результатам аттестации за отчётный период – 6 балла	6		
		3.2. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	оценивается наличие вновь принятых молодых педагогов, сохранение контингента молодых специалистов со стажем работы до 5 лет	2		
		3.3. Доля педагогических работников образовательного учреждения - участников конкурсов профессионального мастерства, конкурсных мероприятий	1). Участие на: - региональном уровне – 5 б.; - муниципальном уровне – 2 б. 2). Наличие научно-методических публикаций педагогов – 0,5 б. (не более 3 б.)	7		
4.	Расширение зон обслуживания	4.1. Увеличение объема выполняемых работ	Оценивается: - участие в работе комиссий (за каждую комиссию- 1 б., не более 3 б.) - работа с дополнительной документацией (протоколы, бланки и т.п.)- за каждый вид 2 б. (не более 4 б.)	7		
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5.1. Участие в различных общественных мероприятиях, проводимых в учреждении, посёлке,	Оценивается: за каждое мероприятие- 1 балла (не более 4)	4		

		районе (от учреждения)			
		5.2. Отсутствие дней нетрудоспособности	Оценивается: - наличие более 30 дней нетрудоспособности – 0 б. -наличие дней нетрудоспособности от 1 до 29 дней- 5б. - отсутствие дней нетрудоспособности – 10 б.	10	
6.	Информатизация и информационная открытость	6.1. Выступления, доклады, публикации, информационные материалы, размещенные в СМИ, на сайтах, порталах, в информационных бюллетенях, буклетах, справочниках и т.д., освещающих результаты деятельности образовательного учреждения	Оценивается: за каждое мероприятие - 2 балла (не более 6)	6	
		6.2. Актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте образовательной организации в соответствии с нормативно-правовой базой	Оценивается: - соблюдение требований по наполнению сайта и актуализации информации - 5 баллов; - несоблюдение - 0 баллов.	5	
7.	Деятельность по формированию социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	7.1. Отсутствие обоснованных жалоб родителей в органах управления образованием	отсутствие жалоб – 15 б. - наличие жалоб - 0 б.	15	
		ИТОГО		100	

2. Показатели и критерии эффективности профессиональной деятельности
 административно-управленческим работникам (заместитель директора по АХР, заведующий хозяйством)

№ п/п	Критерии	Баллы	Оценка (значение, методика расчета)	Баллы самооценки деятельности	Примечание
1		100			
1	Своевременное заключение контрактов с подрядчиками	8	отсутствие замечаний –8 б. наличие замечаний - 0 б.		
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса (соблюдение законодательства)	8	Оценивается: - отсутствие предписаний надзорных органов – 8 б. - положительная динамика исполнения предписаний надзорных органов – 2 б.		
3	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности	8	Оценивается: - отсутствие предписаний надзорных органов – 8 б. - положительная динамика исполнения предписаний надзорных органов – 2 б.		
4	Обеспечение условий охраны труда и техники безопасности, снижение вредных условий труда	8	обеспеченность рабочих мест СИЗ: - 100% - 8 балла; - менее 100% - 0 баллов;		
5	Создание условий для энергосбережения и повышения энергетической эффективности образовательного учреждения	8	Оценивается: наличие перерасхода лимитов – 0 баллов. Отсутствие перерасхода - 8 б.		
6	Обеспечение условий для антитеррорестической защищенности ОУ	10	наличие исправной охранной сигнализации – 4 балла; надлежащее состояние ограждения (покраска, ремонт) – 6 баллов.		

7	Отсутствие дней нетрудоспособности	6	Оценивается: - наличие дней нетрудоспособности – 0 б. - отсутствие более 30 дней нетрудоспособности – 6 б.		
8	Соблюдение требований по своевременному и качественному формированию заявок для осуществления закупок товаров, работ, услуг в целях обеспечения нужд образовательной организации в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"	8	Оценивается отсутствие фактов несоблюдения требований по своевременному и качественному формированию заявок для осуществления закупок товаров, работ, услуг в соответствии с планом-графиком – 8 баллов		
9	Работа с кадрами	4	Оценивается отсутствие обоснованных обращений, жалоб, случаев нарушения трудового законодательства и конфликтных ситуаций – 4 балла		
10	Увеличение объема выполняемых работ	14	Оценивается: - участие в работе комиссий (за каждую комиссию-2 б., не более 6 б.) - работа с дополнительной документацией (протоколы, бланки и т.п.)- за каждый вид 4 б. (не более 8 б.)		
11	Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности	4	Оценивается отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности по состоянию на 1 полугодие и конец года - 4 балла.		
12	Взаимодействие с социальными партнерами на уровне муниципального образования	4	использование средств ФСС для приобретения средств индивидуальной защиты, спецодежды работникам и аттестации рабочих мест – 4 балла;		
13	программа развития материально – технической базы учреждения	4	Оценивается: - наличие –4 б. - отсутствие – 0 б.		
14	Организация и осуществление подготовки здания и помещений центра к новому учебному году	6	Своевременное подписание акта готовности центра к началу учебного года		
ИТОГО		100		0	0

3. Показатели и критерии эффективности профессиональной деятельности (методист)

№ п/п	Целевые показатели деятельности	Критерии оценки	Индикаторы достижения целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	Максимальная оценка в баллах	Баллы самооценки деятельности	Примечание
1	Обеспечение высокого качества образования	1.1. Обеспечение сохранности контингента обучающихся	Оценивается обеспечение сохранности контингента : - 97%-100% -6 б.; менее 97%-0 б.	6		
		1.2. Охват обучающихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях	Оценивается наличие детей 14 и старше лет: -35% - 45%-4 б.	4		
		1.3. Доля обучающихся, успешно освоивших образовательные программы (по данным промежуточной и итоговой аттестации)	100 % - 6 б. от 90 % - 99 % - 3 б. от 80 % - 89 % - 2 б. менее 80 % - 0 б.	6		
2	Качество и развитие образовательной системы	2.1. Создание развивающей профессиональной среды	Оценивается: -наличие действующего методического объединения, научного общества в учреждении-2 б. - обеспечение работы районных мероприятий на базе учреждения- 2 б.	4		
		2.2. Реализация программ дополнительного образования технического и естественнонаучного направлений	Оценивается доля обучающихся от 5 до 18 лет, осваивающих программы дополнительного образования технического и естественнонаучного направлений - 12% и более - 4 б; - от 5% до 12% -2 б.; - ниже 5% - 0 б.	4		

		2.3. Обновление содержания дополнительного образования с учётом запросов потребителей услуги	Оценивается наличие новых модульных дополнительных общеразвивающих программ: - за каждую новую программу - 3 балла (не более 6 баллов)	6		
		2.4. Эффективность деятельности по выявлению, поддержке и развитию одарённых детей	Оценивается результативность деятельности по выявлению, поддержке и развитию одарённых детей (победы в очных мероприятиях поселкового, районного, регионального уровней: олимпиады, конкурсы, конференции, соревнования и прочее) (начисление баллов производится за каждого победителя, призера или номинанта) - победитель (призёр) районного этапа – 1 балл - победитель (призёр) регионального этапа – 3 балла	4		
		2.5. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей с ОВЗ и инвалидов	Оценивается реализация программ (проектов, мероприятий) для детей в трудной жизненной ситуации, для детей с ОВЗ и инвалидов	3		
3	Кадровое обеспечение образовательной деятельности	3.1. Доля педагогических работников образовательного учреждения - участников конкурсов профессионального мастерства, конкурсных мероприятий	1) Участие на: - региональном уровне – 4 б.; - муниципальном уровне – 2 б. 2) Наличие научно-методических публикаций педагогов – 2 б. (не более 4 б.)	10		
4	Расширение зон обслуживания	4.1. Увеличение объема выполняемых работ	Оценивается: - участие в работе комиссий (за каждую комиссию-2 б., не более 6 б.) - работа с дополнительной документацией (протоколы, бланки и т.п.)- за каждый вид 2 б. (не более 6 б.)	12		
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5.1. Отсутствие дней нетрудоспособности	Оценивается: - наличие дней нетрудоспособности – 0 б. - отсутствие дней нетрудоспособности – 6 б.	6		

		5.2. Участие в различных общественных мероприятиях, проводимых в учреждении, посёлке, районе (от учреждения)	Оценивается: за каждое мероприятие - 2 б. (не более 6)	6		
6	Распространение опыта образовательного учреждения и информационная открытость	6.1. Выступления, доклады, публикации, информационные материалы, размещенные в СМИ, на сайтах, порталах, в информационных бюллетенях, буклетах, справочниках и т.д., освещающих результаты деятельности образовательного учреждения	Оценивается: за каждое мероприятие- 2 балла (не более 6)	6		
		6.2. Обобщение и распространение педагогического опыта	Участие в очных конкурсах, мастер-классах, научно-практических конференциях, семинарах, конкурсных мероприятиях и т.п.	6		
		6.3. Актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте образовательной организации в соответствии с нормативно-правовой базой	Оценивается: - соблюдение требований по наполнению сайта и актуализации информации - 2 балла; - несоблюдение - 0 баллов.	2		
7	Деятельность по формированию социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	7.1. Выступления на родительских собраниях, классных часах в общеобразовательных учреждениях, подготовка и распространение информационных материалов об образовательной деятельности учреждения, подготовка и проведение мероприятий "День открытых дверей" для детей и их родителей (законных представителей)	Оценивается: - участие - 1б. - участие на высоком уровне (документальное подтверждение: справки, приказы, дипломы и т.п.) - 6 б.	6		
		7.2. Отсутствие обоснованных жалоб родителей в органах управления образованием	отсутствие жалоб – 9 б. - наличие жалоб - 0 б.	9		
		ИТОГО		100		

4. Показатели и критерии эффективности профессиональной деятельности
(педагог дополнительного образования)

№ п/п	Критерии	Баллы	Оценка (значение, методика расчета)	Баллы самооценки деятельности	Примечание
1	Доля обучающихся, успешно освоивших образовательные программы	7	от 90 % - 100 % - 7 б. от 80 % - 89 % - 5 б. менее 80 б. – 0 б.		
2	Обеспечение сохранности контингента обучающихся	10	Оценивается обеспечение сохранности контингента: - 97%-100% - 10 баллов; - 80-97% - 5 баллов - менее 80%- 3 баллов		
3	Эффективность деятельности по выявлению, поддержке и развитию одаренных детей и молодежи (интеллектуальная одаренность, художественно-эстетическая одаренность (хореографическая, сценическая, литературно-поэтическая, изобразительная и музыкальная), спортивная одаренность)	11	Оценивается результативность деятельности по выявлению, поддержке и развитию одаренных детей и молодежи (победы одаренных обучающихся в ОЧНЫХ мероприятиях районного, регионального * уровней: олимпиады, конкурсы, конференции, соревнования и прочее)(начисление баллов производится за каждого победителя, призера или номинанта): - победитель (призёр) районного этапа – 2 балла - победитель (призёр) регионального этапа – 9 баллов * победы в очных мероприятиях федерального, международного уровней учитываются при распределении разовых выплат		

4	- Итоги посещения занятий администрацией	5	Оценивается: - без замечаний - 5 б. - с замечаниями – 0 б.		
5	Техника безопасности в кабинете (ведение журнала, наличие инструкций по ТБ, наличие/отсутствие предписаний)	12	Оценивается: - журнал заполнен на 100 % - 4 б. - наличие инструкций 100% – 4 б. -отсутствие предписаний - 4 б.		
6	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	5	- отсутствие жалоб – 5 б. - наличие жалоб - 0 б.		
7	Своевременность и качество представления информации, отчетов и другой документации	6	Оценивается: - своевременно – 6 б. - не своевременно – 0 б		
8	Отсутствие дней нетрудоспособности	6	Оценивается: - наличие дней нетрудоспособности – 0 б. - отсутствие дней нетрудоспособности – 6 б.		
9	Участие в конкурсе «Сердце отдаю детям», мастер-классах, научно-практических конференциях, семинарах, конкурсных мероприятиях, печатные работы, проведение открытых занятий, наставничество, тематические выступления на педсоветах и т.п.:	12	За каждое мероприятие: - региональном уровне – 8 баллов; - муниципальном уровне –4 балла; - уровень поселения –2 балла; -уровень учреждения-1 балл		
10	Участие в различных общественных мероприятиях проводимых в учреждении, поселке, районе (от учреждения)	6	За каждое мероприятие - 2 б.		
	Руководство профсоюзным комитетом и работа в нем	2	работа в ПК – 2б		
	Ведение дополнительной документации	2	За каждый факт (за пределами должностных обязанностей)-2б		
	Участие в работе комиссий	2	За каждую комиссию-2б		
11	Разработка новых и обновление действующих учебных программ	6	За каждую программу рассмотренную на МО/педагогическом совете -2 балла		

12	Работа с сайтом, размещение информации в мессенджерах, в социальных сетях	8	предоставление методических, дидактических и информационных разработок для публикации в методической "копилке" сайта - 2 б. за одну разработку; новостных сюжетов-1 б. за одно размещение		
ИТОГО		100			

**5. Показатели и критерии эффективности профессиональной деятельности
(педагог- организатор)**

№	Критерий	Индикатор	Расчет показателя	Самооценка в баллах	Решение комиссии в баллах	Максимальный балл
1	Организация досуга обучающихся	Уровень организации досуга обучающихся	Высокий уровень – 15 б Средний – 10 б Низкий – 0 б			15 б
2	Проведение мероприятий	Подготовка и проведение мероприятий. Участие в мероприятиях учреждения	Количество выполненных мероприятий согласно поставленному плану от 80 и более % – 15 б Количество выполненных мероприятий согласно поставленному от 70 до 80 % – 8 б Ниже 70% – 0 б			15 б
3	Разработка и реализация программ по различным направлениям деятельности	Количество и качество разработанных программ и сценариев	Программы и сценарии с конкурсным участием – 10 б Программы и сценарии для проведения праздничных мероприятий – 5 б			15 б

4	Подготовка обучающихся к участию в конкурсах, смотрах и других мероприятиях различного уровня	Результативность участия обучающихся в конкурсах, смотрах и других мероприятиях муниципального, регионального и всероссийского уровня	Количество победителей, призеров, лауреатов, дипломантов очных конкурсов, смотров и других мероприятий: Для обучающихся: Всероссийский уровень – 10 б Региональный уровень – 8 б Муниципальный уровень – 6 б Дипломы и награды за подготовку обучающихся полученные педагогами организаторами: Всероссийский уровень – 8 б Региональный уровень – 6 б Муниципальный уровень – 4 б			25 б
5	Участие педагога-организатора в очных профессиональных конкурсах, мастер-классах, семинарах, смотрах и т.д.	Количество и уровень участия	Всероссийский уровень – 5 б Региональный уровень – 4 б Муниципальный уровень – 3 б			10 б
6	Наличие публикаций	Количество и уровень публикаций	Всероссийский уровень – 5 б Региональный уровень – 4 б Муниципальный уровень – 3 б			5 б
7	Субъективная оценка деятельности со стороны пед. работников	Отсутствие дней нетрудоспособности	- наличие дней нетрудоспособности – 0 б. - отсутствие дней нетрудоспособности – 6 б.			15 б
Итого: _____ баллов из 100 баллов						

Приложение 2
к Положению об установлении
стимулирующих выплат работникам
МАУДО «ЦДТ», утвержденного
приказом от 10.01.2022 г. №67

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
специалистов, служащих**

ФИО работника _____

Период _____

Критерии	Шкала оценивания, макс. %	Самооценка	Оценка комиссии
Работа с компьютерной и оргтехникой	5%		
Эффективность работы с отчетностью	20%		
Качественное оформление архивных документов	10%		
Своевременное и правильное ведение деловой документации	20%		
Участие в общественной жизни учреждения	10%		
Отсутствие жалоб на работу	5%		
Своевременное и качественное выполнение отдельных поручений от администрации учреждения	15%		
Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	5%		
Расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	20%		
ИТОГО	100%		

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ
(рабочий по ремонту, дворник, водитель автомобиля)**

ФИО работника _____

Период _____

№ п/п	Показатели	Максимальный %	Самооценка	Оценка комиссии
1.	За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей.	5%		
2.	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	5%		
3.	За расширение функциональных обязанностей	5%		
4.	За обеспечение санитарно-гигиенических условий (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций).	5%		
5.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5%		
6.	Поддержание инвентаря в рабочем состоянии	5%		
7.	Оперативное выполнение дополнительных обязанностей, разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	5%		
8.	Участие в благоустройстве территории учреждения	5%		
9.	Своевременное и качественное ведение документации.	5%		
10.	Выполнение разовых поручений заведующего хозяйством	5%		
11.	Разработка клумб и уход за клумбами	5%		
12.	Рациональное использование материалов	5%		
13.	Активное участие в подготовке технического состояния учреждения к началу учебного года	5%		
14.	Увеличение объема работы, связанной с большой территорией	5%		
15.	Выгрузка мусорных контейнеров	5%		
16.	Качественная и своевременная уборка крупного мусора с территории	5%		
17.	Сложность сезонных работ	5%		
18.	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	5%		

19.	Отсутствие ДТП, замечаний.	5%		
20.	Экономичное использование натуральных показателей (бензин, зап. части и т.д.)	5%		
21.	Контроль за своевременным проведением профилактических ремонтов с целью не допустить долгосрочного и дорогостоящего ремонта автомобиля	5%		
22.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.	5%		
23.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	5%		
	ИТОГО	100%		

Приложение 3
к положению об установлении стимулирующих выплат работникам МАУДО «ЦДТ», утвержденных приказом от 10.01.2022 №67

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

№ п/п	Основание	Категория работников, которым может быть установлена разовая стимулирующая выплата	баллы
1.	Выполнение внеплановой учебно-методической, учебно-организационной, учебно-воспитательной работы, результатом которой является: - повышение показателей, существенно влияющих на качество образовательного процесса; - повышение качества подготовки различных категорий обучаемых (воспитанников); - улучшение условий осуществления образовательного процесса; - расширение спектра образовательной деятельности	Руководители 2 и 3 уровня, деятельность которых непосредственно связана с образовательным, воспитательным процессом; педагогический персонал.	2
2.	Высокое качество организации деятельности учреждения, образовательного процесса, подтвержденное результатами проведенных учредителем, контролирующими и надзорными органами проверок.	Руководители 2 и 3 уровня; педагогический персонал; прочие специалисты; служащие	2
3.	Достижение высоких показателей, результатов деятельности учреждения, не предусмотренных показателями оценки качества труда работников учреждения для установления регулярных (постоянных) стимулирующих выплат, по другим приоритетным для учреждения основаниям: -за призовые места в профессиональных конкурсах; -за высокие результаты проектной деятельности; -за достижение высоких финансово-экономических показателей; -другие	Руководители 2 и 3 уровня; педагогический персонал; прочие специалисты; служащие; рабочие	2
4.	Победы в конкурсах, объявленных в учреждении по различным направлениям: «Лучший педагог дополнительного образования»	Педагогические работники	3

5.	Победы и участия в очных профессиональных олимпиадах, научно – практических конференциях районного, окружного, всероссийского, международного уровня	Руководители 2 и 3 уровня; педагогический персонал; прочие специалисты; служащие; рабочие	Участие-1 1 место-5 2 место – 3 3 место -2
6.	Разработка образовательных, авторских и других программ в зависимости от значимости	Руководители 2 и 3 уровня; педагогический персонал; прочие специалисты; служащие; рабочие	1
7.	Участие, организация и проведение не предусмотренного планом учреждения мероприятия от учрежденского до международного уровня	Руководители 2 и 3 уровня; педагогический персонал; прочие специалисты; служащие; рабочие	2
8.	Подготовка и проведение на высоком уровне конференций, семинаров, круглых столов, выставок, культурно-массовых и иных мероприятий муниципального, окружного уровней на базе образовательного учреждения, мероприятий образовательного учреждения	Руководители 2 и 3 уровня; педагогический персонал; прочие специалисты; служащие; рабочие	2
9.	Результативная деятельность, направленная на укрепление и развитие материально-технической базы учреждения, благоустройство прилегающей территории, внутренних помещений, в том числе за счет привлеченных внебюджетных средств, других форм взаимодействия с участниками образовательного процесса	Руководители 2 и 3 уровня, педагогический персонал; прочие специалисты; служащие; рабочие	2
10.	Организация и осуществление на высоком уровне в учреждении: -деятельности по наставничеству, -исследовательской деятельности с обучающимися, -методической работы	Руководители 2 и 3 уровня, деятельность которых непосредственно связана с образовательным, воспитательным процессом; педагогический персонал	2
11.	Разработка проектов, допущенных к конкурсам различных уровней по результатам технической экспертизы	Руководители 2 и 3 уровня; педагогический персонал; прочие специалисты; служащие, рабочие	2

12.	Качественная подготовка учреждения к началу учебного года.	Руководители 2 и 3 уровня; педагогический персонал; прочие специалисты; служащие, рабочие	2
13.	Качественное улучшение предметно – пространственной среды (холлы, рекреации и т.п.)	Руководители 2 и 3 уровня; педагогический персонал; прочие специалисты; служащие; рабочие	1
14.	За руководство профсоюзным комитетом	Председатель профсоюзного комитета	1
15.	Работа с документацией, не входящей в документооборот учреждения (протокол Управляющего совета, протокол общеучрежденческого родительского собрания, и т.д.)	Руководители 2 и 3 уровня; педагогический персонал; прочие специалисты; служащие.	1
16.	Выполнение обязанностей дежурного администратора	Руководители 2 и 3 уровня.	1
17.	Иные не оплачиваемые виды деятельности, не предусмотренные должностными обязанностями работника.	Руководители 2 и 3 уровня, педагогический персонал, прочие специалисты; служащие; рабочие	2
18.	Исполнение обязанностей руководителя на период его отсутствия	Руководители 2 уровня	4
19.	Привлечение помощи и привлечение безвозмездного пожертвования в учреждении	Руководители 2 и 3 уровня, педагогический персонал, прочие специалисты; служащие; рабочие	2
20.	Ликвидация аварий и последствий аварийных ситуаций. Соблюдение порядка действий в аварийных ситуациях.	Все работники	2

21.	За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	Руководители 2 и 3 уровня, педагогический персонал, прочие специалисты; служащие; рабочие	2
22.	За разъездной характер работы, с учётом выездов за пределы поселений Белый Яр, Лянтор, Фёдоровский	Руководители 2 и 3 уровня, педагогический персонал, прочие специалисты; служащие; рабочие	2
23.	Представление интересов учреждения в судебных инстанциях.	Руководители 2 и 3 уровня, педагогический персонал, прочие специалисты.	2