Приложение №13
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДАЮ
Председатель профкома МБОУ ДОД ДШИ № 2 _____ Т.А. Аралбаева 15 января 2015г.	Директор МБОУ ДОД ДШИ № 2 _____Г.В. Кириллова 15 января 2015г.

Показатели эффективности деятельности работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей «Детская школа искусств № 2»
муниципального образования город-курорт Анапа

Система критериев и показателей для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) эффективности деятельности работников МБОУ ДОД ДШИ № 2 разработана в целях:

- рационализации использования рабочего времени работников;
- эффективного предоставления и получения обратной связи между руководителем и подчинёнными в рамках профессиональной деятельности;
- диагностики и контроля состояния образовательного процесса в учреждении и своевременного выявления его изменений;
- обеспечения объективности при проведении процедур аттестации педагогических работников, различных смотров, конкурсов лучших преподавателей и др.;
- принятия обоснованных и своевременных управленческих решений администрацией учреждения.

В системе оплаты труда, применяемой в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа, показатели эффективности деятельности работников применяются, как правило, при установлении следующих стимулирующих выплат:

- персонального повышающего коэффициента,
- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы,
- надбавки за профессиональное мастерство,
- премиальных выплат.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается исходя из количества и видов дополнительных обязанностей (функций, работ), не входящих в должностные обязанности, выполняемые работником, а также ранее достигнутых результатов в работе. Надбавка устанавливается на длительный период (календарный год, учебный период календарного года). При определении ее размера учитываются показатели за прошедший период.

Премиальные выплаты отражают качество и результаты деятельности работника за отчетный период текущего года (месяц, квартал, полугодие, год).

Персональный повышающий коэффициент устанавливается отдельным работникам за персональные достижения или конкретный объем работ, как правило, на время его выполнения.

Для установления стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплаты) применяются не менее 1 и не более 6 показателей эффективности деятельности работника по каждому из видов выплат.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы). При установлении стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы применяются следующие критерии и показатели эффективности деятельности работников.

Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников МБОУ ДОД ДШИ № 2

№ /п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в %, рублях
1	Разработка и использование новых (в т.ч. инновационных) программ, методик, форм обучения, в том числе	
	1 программа, методика, форма обучения	10%
	свыше 2 программ, методик, форм обучения	15%
2	За интенсивность и высокие результаты работы (за сложность и напряженность выполняемой работы)	50%
3	Качественное и своевременное ведение учебной документации	10%
4	Заведование учебным кабинетом	1500 рублей
5	Проведение воспитательной работы с учащимися (посещение концертов, выставок, мастер-классов и др.)	10%
6	Руководство методическим объединением	2500 рублей

Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) работникам, замещающим руководящие должности по основной деятельности (заместитель директора по учебной работе)

№ /п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в %
1	Выполнение объема муниципального задания учреждения:	
	от 90 % до 100 %	10
	свыше 100 %	15
2	Доля учащихся в общем числе учащихся, успевающих на «4» и «5», а также сдавших выпускные экзамены на «4» и «5» в том числе:	
	от 70 % до 80%	10
	от 80 % и выше	15
3	Сохранение контингента обучающихся в отчетном периоде (отсев учащихся)	
	от 1 до 3%	10
	менее 1%	15
	отсутствие отсева учащихся	20
4	Организация и проведение мероприятий по мониторингу показателей деятельности (работников, учреждения)	20
5	Конкурсная и выставочная деятельность учреждения	20
6	За каждого выпускника образовательного учреждения, продолжившего обучение в учреждениях среднего и (или) высшего образования в сфере культуры и искусства	10

Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) работникам, замещающим руководящие должности по основной деятельности (заместитель директора по культурно-воспитательной работе)

№/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты в %				
		Ежеме-сячно	I квартал	I п/годие	9 мес.	год
1	Планирование, подготовка и проведение концертов, праздников и т.п.	10				
2	Удельный вес учащихся школы, участвующих в концертах, праздниках различного уровня					
	от 50 % до 70%	10				
	свыше 70 %.	15				
3	Оперативное и качественное ведение текущей документации (журнал учета проводимых мероприятий, отчетность и т.д.)	10				
4	Работа с сайтом школы	20				

Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) работникам, замещающим руководящие должности по основной деятельности (методист)

№/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты в %				
		Ежеме-сячно	I квартал	I п/годие	9 мес.	год
1	Методическая работа. Планирование, подготовка и проведение открытых уроков, мастер-классов, методических сообщений и т.п.	20				
2	Организация и координирование работы методических объединений	10				
3	Осуществление контроля за ведением документации (проверка журналов, календарно-тематических планов и репертуарных списков)	15				

Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) работникам, замещающим руководящие должности по основной деятельности (педагог-психолог)

№/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты в %				
		Ежеме-сячно	I квартал	I п/годие	9 мес.	год
1	Методическая работа. Планирование, подготовка и проведение методических сообщений на педсоветах школы, проведение лекций и бесед для педагогов, учащихся и родителей	20				
2	Проведение тренингов и консультаций с педагогами и учащимися	20				
3	Выпуск «Уголка по психологии»	15				

Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) работникам, замещающим руководящие должности по основной деятельности – заместитель директора (контрактный управляющий)

№/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в %
1.	Своевременная и оперативная работа по подготовке необходимой документации для проведения закупок и торгов	10
2.	Подготовка оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации:	
	до 3 единиц	5
	свыше 3 единиц	10
3.	Персональная ответственность за проведение соответствующих должности мероприятий	15

Показатели для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) работникам, замещающим должности специалистов по вспомогательной деятельности

№ /п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в %
	Заведующий хозяйственным отделом	
1	Оперативная работа по заключению договоров, работа по улучшению материально-технической базы учреждения	20
2	Организация и проведение мероприятий по охране труда, противопожарной безопасности и ГО ЧС работников учреждения	15
3	Внедрение мероприятий по повышению энергоэффективности учреждения	10
4	Осуществление контроля качества и организации проведения подрядчиком ремонтных работ	10
5	За подготовку оперативной (неплановой) отчетности и информации	
	до 5 единиц	10
	свыше 5 единиц	15
6	Участие в проведении творческих мероприятий (проведение конкурсов, выставок, фестивалей и т.д.)	10
	Библиотека	
1	Увеличение библиотечного фонда	10
2	Введение электронного каталога, освоение и применение в работе презентаций и другое	10
	Кадровая служба, секретариат	
1	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, специализированных компьютерных программ	20
2	Создание и использование в работе банков данных, необходимых для работы учреждения	20
3	За подготовку оперативной (внеплановой) отчетности и информации	20
4	Работа с сайтом школы (в зависимости от объема работ)	до 100
	Электрик, вахтер, уборщик, рабочий	
1.	За особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).	10

2.	Своевременное и качественное исполнение работником должностных обязанностей и поручений.	10
3.	Оперативный режим выполнения срочных работ работником.	10
Костюмер		
1.	За надлежащее исправное состояние сценических костюмов.	10
2.	За увеличение объема работ, связанных с ремонтом сценических костюмов.	10
3.	Оперативный режим выполнения срочных работ работником.	10
Настройщик музыкальных инструментов		
1.	За надлежащее исправное состояние музыкальных инструментов.	10
2.	За увеличение объема работ, связанных с ремонтом музыкальных инструментов.	10
3.	Оперативный режим выполнения срочных работ работником.	10

Размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, премии устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, предусмотренного на эти цели.

Объем фонда финансовых средств, планируемого для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат, рассчитывается по следующей формуле:

ФМП = ФОТ – КВ – УСВ, где:

ФМП – объем фонда финансовых средств учреждения, планируемого для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат (фонд материального поощрения);

ФОТ – общий фонд оплаты труда работников учреждения;

КВ – компенсационные выплаты работникам, предусмотренные положением об оплате труда;

УСВ – условно постоянные стимулирующие выплаты (за квалификационную категорию, за качество работы, за стаж), величина которых носит фиксированных размер.

Показатели для установления премиальных выплат педагогическим работникам

№/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты в %, рублях				
		ежеме-сячно	за квартал	за п/годие	за 9 мес.	за год
1	Доля учащихся, успевающих на «хорошо» и «отлично»:					
	от 80% до 90%			10%		10%
	свыше 90 %			15%		15%
2	Стабильность контингента учащихся в классе		10%			
3	Отсутствие задолженности учащихся по родительской плате		10%			
4	Результативное участие учащихся в конкурсах исполнительского мастерства, фестивалях и выставках различного уровня (за каждый диплом), в том числе					
	городские, зональные:					
	диплом лауреата 1 степени	500 руб.				
	диплом лауреата 2 степени	300 руб.				
	диплом лауреата 3 степени	200 руб.				
	диплом 1 степени	300 руб.				
	диплом 2 степени	200 руб.				
	диплом 3 степени;	100 руб.				
	региональные, краевые:					
	гран-при	1200 руб				
	диплом лауреата 1 степени	700 руб.				
	диплом лауреата 2 степени	500 руб.				
	диплом лауреата 3 степени	300 руб.				
	диплом 1 степени	500 руб.				
	диплом 2 степени диплом 3 степени	300 руб. 200 руб.				
	российские, международные:					
	гран-при	1500 руб				
	диплом лауреата 1 степени	1000 руб				
	диплом лауреата 2 степени	700 руб.				
	диплом лауреата 3 степени	500 руб.				
	диплом 1 степени	800 руб.				
	диплом 2 степени	500 руб.				

	диплом 3 степени	300 руб.				
5	Участие учащихся в школьных, городских и краевых концертах (за каждый номер)	5%				
6	Организация выставок учащихся ИЗО отделения	20%				
7	Исполнительская дисциплина, участие в общественной жизни учреждения	15%				
8	Содержание в должном состоянии закрепленной за преподавателем учебной аудитории, развитие и совершенствование образовательной среды	15%				
9	Наличие положительных отзывов о качестве оказанных услуг (благодарственные письма, служебные записки, публикации в СМИ, ТВ сюжеты): от 1 до 3 от 3 до 10	 10% 20%				
10	Своевременное и качественное исполнение поручений администрации		10%			

Показатели для установления премиальных выплат работникам, замещающим руководящие должности по основной деятельности (заместитель директора по учебной работе)

№/п	Наименование показателя	Размер премиальной выплаты в %				
		ежеме-сячно	за квартал	за п/годие	за 9 мес.	за год
1	Оказание методической помощи преподавателям при планировании, подготовке и проведении открытых уроков, мастер-классов, методических сообщений и т.п.	20				
2	Удельный вес учащихся школы, участвующих в конкурсах, фестивалях и выставках различного уровня					
	от 50 % до 70%	20				
	свыше 70 %.	25				
3	Количество лауреатов и победителей конкурсных мероприятий всех уровней (по результатам конкурсной и выставочной деятельности)					
	от 5 до 10 единиц	20				
	свыше 10 единиц	25				
4	Оперативное и качественное ведение текущей документации (протоколы собраний, заседаний, отчетность и т.д.)	15				
5	Контроль за поступлением родительской платы, отсутствие задолженности по родительской оплате	20				

Показатели для установления премиальных выплат работникам, замещающим руководящие должности по основной деятельности (заместитель директора по культурно-воспитательной работе)

№/п	Наименование показателя	Размер премиальной выплаты в %				
		ежеме-сячно	за квартал	за п/годие	за 9 мес.	за год
1	Удельный вес учащихся школы, участвующих в концертах, праздниках различного уровня					
	от 50 % до 70%	20				
	свыше 70 %.	25				
2	Осуществление связи со средствами массовой информации (подача статей, заметок, видеоматериала и т.п.)					
	за 1 статью, заметку, видеоматериал и т.д.	5				
3	Организация культурного досуга для сотрудников школы (посещение концертов, выставок и т.д.)					
	за 1 мероприятие	5				

Показатели для установления премиальных выплат работникам, замещающим руководящие должности по основной деятельности (методист)

№/п	Наименование показателя	Размер премиальной выплаты в %				
		ежеме-сячно	за квартал	за п/годие	за 9 мес.	за год
1	Оказание помощи преподавателям в разработке новых (в т.ч. инновационных) программ, методик, форм обучения					
	за 1 программу, методику, форму обучения	10				
2	Обобщение и распространение наиболее результативного опыта преподавателей	10				

Показатели для установления премиальных выплат работникам, замещающим руководящие должности по основной деятельности заместитель директора (контрактный управляющий)

№/п	Наименование показателя	Размер премиальной выплаты в %				
		ежеме-сячно	за квартал	за п/годие	за 9 мес.	за год
1	Соблюдение требований, установленных законодательством РФ о контрактной системе в сфере закупок	20				
2	Качество выполненной работы (подготовка документов в соответствии с установленными требованиями, юридически грамотное составление документов и т.д.)	20				
3	Освоение новых компьютерных и информационных технологий	20				

Показатели для установления премиальных выплат работникам, замещающим должности специалистов по вспомогательной деятельности

№/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты в %				
		ежеме-сячно	за квартал	за п/годие	за 9 мес.	за год
Заведующий хозяйственным отделом						
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	15				
2	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям СанПиН (отсутствие замечаний контролирующих органов)			15		15
3	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям пожарной	15				

	и электробезопасности безопасности (отсутствие замечаний контролирующих органов)					
4	Отсутствие фактов травматизма на рабочем месте			15		15
5	Отсутствие аварий коммунальных систем					10
Библиотека						
1	Увеличение числа учащихся, пользующихся справочной и художественной литературой из библиотечного фонда, по сравнению с предыдущим периодом					
	от 50 до 100 человек			10		10
	свыше 100 человек			15		15
2	Участие в организации конкурсной и выставочной деятельности учреждения	15				
Кадровая служба, секретариат						
1	Отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб работников на качество работы секретаря	20				
2	Соблюдение сроков исполнения документации (подготовки приказов, внесения записей в трудовые книжки, соблюдение сроков исполнения ответов на входящую документацию	20				
3	Отсутствие замечаний к ведению делопроизводства, оформлению, номенклатуре дел	20				
Технический состав (электрик, настройщик, костюмер, рабочий, вахтер, уборщик)						
1	Отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб работников и участников образовательного процесса на качество работы технического состава	15				
2	Исполнительская дисциплина, участие в хозяйственной и общественной жизни учреждения	15				
3	Персональная ответственность за качественное проведение работ	15				