СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
профсоюзной организации
МБУ ДО ДШИ № 2
_____ В.И. Павленина

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО ДШИ № 2
им. И.Д. Кобзона
_____ Г.В. Кириллова

Подписан: Кириллова Галина Викторовна
DN: C=RU, S=Краснодарский край, L=Анапа, T=Директор, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ""ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 2"" МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД-КУРОРТ АНАПА ИМЕНИ НАРОДНОГО АРТИСТА СССР ИОСИФА ДАВЫДОВИЧА КОБЗОНА", СНИЛС=01834884671, ИНН=230104686396, E=dshi2.anapa@mail.ru, G=Галина Викторовна, SN=Кириллова, CN=Кириллова Галина Викторовна
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2023.02.06 14:30:58+03'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

Приняты собранием трудового коллектива
Протокол № 04 от 30.12.2022г.

Показатели эффективности деятельности работников

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств № 2»
муниципального образования город-курорт Анапа
имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона

Система критериев и показателей для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) эффективности деятельности работников МБУ ДО ДШИ № 2 им. И.Д. Кобзона 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 имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона, 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 определенный 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 более 6 показателей эффективности деятельности работника по каждому из видов выплат, данная надбавка не может превышать 200%.

Надбавка может быть установлена как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

Надбавка устанавливается руководителем учреждения на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Все выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также из средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

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

№ /п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в % от должностного оклада работника, в рублях	Периодичность выплаты
1	За сложность и напряженность выполняемой работы	100%	Может устанавливаться на месяц, квартал, полугодие, год
2	За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижении	20%	квартал, полугодие, год
3	За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;	50%	полугодие, год
4	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	100%	на время проведения работ
5	за выполнение особо важных или	100%	на время проведения

	срочных работ		работ
6	Владение и использование в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий	20%	полугодие, год
7	За руководство методическим объединением	2500 рублей	полугодие, год
8	За руководство творческим коллективом, имеющим звание «Образцовый»	8981 рубль	полугодие, год
9	Работа преподавателя с творческим коллективом, имеющим звание «Образцовый» в качестве помощника руководителя творческого коллектива	4490,5 рублей	полугодие, год
10.	Работа в качестве наставника с молодым специалистом	10%	на время работы с молодым специалистом

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

№	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в % от должностного оклада работника
1	Выполнение объема муниципального задания учреждения:	
	от 90 % до 100 %	10%
	свыше 100 %	20%
2	Доля учащихся в общем числе учащихся, успевающих на «4» и «5», а также сдавших выпускные экзамены на «4» и «5» в том числе:	
3	от 70 % до 80%	10%
	от 80 % и выше	20%
4	Качественное и своевременное ведение текущей документации	20%
5	Разработка локально-нормативных актов	20%
6	Качественная и своевременная организация и проведение мероприятий по мониторингу показателей деятельности (работников, учреждения). Своевременное размещение статистических отчетов на сайте АИС, ФСГС	10%
7	Ведение учета отработки рабочего времени педагогического состава	10%
8	За стабильно высокие показатели результативности работы	50%

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

№	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада работника
1	Подготовка и проведение внешкольных мероприятий, концертов, праздников и т.п.	20%
2	Удельный вес учащихся школы, участвующих в концертах, мероприятиях различного уровня	
	от 50 % до 70%	5%
	свыше 70 %.	10%
3	Качественное и своевременное ведение текущей документации	10%
4	Работа с сайтом школы	20%
5	Выполнение обязанностей заместителя директора по безопасности	20%
6	Организация и осуществление работы по антикоррупционным мероприятиям	10%
7.	Работа в системе РИСУСОТО «Сетевой город образование», PRO Культура	20%
8	Подготовка информации и отчетов по реализации профессиональных программ дополнительного образования (внеклассной, воспитательной, профилактической работы) по запросу учредителя и вышестоящих органов культуры Краснодарского края	10%
9	Подготовка и оформление документов: по организации выездов учащихся и творческих коллективов за пределы муниципального образования. по участию в культурно-массовых мероприятий, посещения концертов, выставок и т.д.	20%
10	Разработка локально-нормативных актов	10%

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

№	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада работника
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)	20%
4	Организация и осуществление работы с инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья	20%
5	Руководство психолого-педагогическим консилиумом	20%

7	Качественное и своевременное ведение текущей документации	10%
8	Популяризация «Пушкинской карты», помощь учащимся в ее приобретении, организация посещений мероприятий по карте	20%
9	Разработка локально-нормативных актов	10%

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

№	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в % от должностного оклада работника
1.	Своевременная и качественная оперативная работа по подготовке необходимой документации для проведения закупок и торгов	30%
2	Организация контроля за исполнением условий заключенных контрактов с обслуживающими организациями, в том числе хозяйственного обслуживания учреждения	20%
2.	Своевременное и качественное финансовое планирование учреждения с оформлением отчетности для управления бюджетом (ПФХД, составление смет, контроль за эффективным использованием финансовых ресурсов, лимитов затрат и платежей)	10%
3.	Персональная ответственность за проведение соответствующих должности мероприятий	20%
4.	Своевременное размещение информации и отчетности на сайтах Bus.gov.ru, zakupki.gov.ru, РИССЗ КК	30%
5	Соблюдение требований, установленных законодательством РФ (№44-ФЗ, №223-ФЗ) о контрактной системе в сфере закупок и нормативно – правовыми актами	30%
9	Своевременное и достоверное формирование отчетности в Министерство природных ресурсов (экологический контроль); Своевременное проведение утилизации списанного имущества согласно норм законодательства	10%

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 % от должностного оклада работника
	Заведующий хозяйством	
1	Работа по улучшению материально-технической базы учреждения, подготовка информации для заключения договоров (составление списков закупок, сбор коммерческих предложений и т.д.)	50%
2	Осуществление контроля качества и организации проведения подрядчиком ремонтных работ	30%

3	Подготовку оперативной (неплановой) отчетности и информации	20%
4	Своевременное и качественное исполнение работником должностных обязанностей и поручений.	50%
	Библиотека	
1	Увеличение и сохранение библиотечного фонда	20%
2	Ведение электронного каталога	20%
3	Предоставление методической информации по запросу сотрудников	20%
4.	Изучение потребности учреждения в приобретении новинок учебной и методической литературы, работа с заявками сотрудников по комплектованию библиотечного фонда.	20%
5	Своевременное и качественное исполнение работником должностных обязанностей и поручений.	50%
	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	Подготовка оперативной (внеплановой) отчетности и информации для управления культуры	30%
4	Своевременное предоставление отчетности в Центр занятости населения, Пенсионным фондом, порталом «Работа в России»	30%
5	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей и поручений.	50%
	Электрик	
1.	За особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы электросистемы учреждения).	50%
2.	Своевременное и качественное исполнение работником должностных обязанностей и поручений.	50%
	Уборщик	
1.	Осмотр и обход здания с целью обеспечения безопасности учреждения	50%
2.	Осуществление контроля за посетителями на этаже, дисциплиной учащихся	50%
3.	Своевременное и качественное исполнение работником должностных обязанностей и поручений.	50%
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
1	Осуществление контроля за функционированием инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	50%
2	Осуществление планового и внепланового ремонта оборудования, инвентаря и т.п.	50%
3	Своевременное и качественное исполнение работником должностных обязанностей и поручений.	50%
	Гардеробщик	
1	Своевременное и качественное исполнение работником должностных обязанностей и поручений.	50%
	Костюмер	
1.	За надлежащее исправное состояние сценических костюмов.	25%
2.	За увеличение объема работ, связанных с ремонтом сценических костюмов.	25%
3.	Своевременное и качественное исполнение работником должностных обязанностей и поручений.	50%
Настройщик музыкальных инструментов		

1.	За надлежащее исправное состояние музыкальных инструментов.	25%
2.	За увеличение объема работ, связанных с ремонтом музыкальных инструментов.	25%
3.	Своевременное и качественное исполнение работником должностных обязанностей и поручений.	50%

Размеры надбавок 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.

Премиальные выплаты работникам учреждения устанавливаются на основании Положения о премировании.