

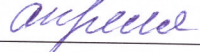


СОГЛАСОВАНО:
от «РАБОТНИКОВ»




УТВЕРЖДАЮ:
от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования "Детская школа
искусств № 3» муниципального
образования город-курорт Анапа

Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 3»
муниципального образования
город-курорт Анапа

 Е.П. Герасименко
«  »  2022г.



 В.А. Гончарова
«  »  2022г.

**Показатели эффективности деятельности работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 3»
муниципального образования город-курорт Анапа**

Система критериев и показателей для установления стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы) эффективности деятельности работников МБУ ДО ДШИ № 3 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 № 3» 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

Премииальные 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%.

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.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работников (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 МБУ ДО ДШИ № 3

№	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в % от должностного оклада работника, 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	5000 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 % от должностного оклада работника
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) педагогическим работникам
(ответственный по культурно-воспитательной работе)

№/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада работника				
		Ежемесячно	I квартал	I п/годие	9 мес.	год
1	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	Качественное ведение текущей документации	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
заместитель директора (контрактный управляющий)

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в % от должностного оклада работника
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
		свыше 3 единиц
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 % от должностного оклада работника
<i>Заведующий хозяйственным отделом</i>		
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%
<i>Секретарь руководителя</i>		
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%
<i>Уборщик служебных помещений, дворник</i>		
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%
<i>Настройщик музыкальных инструментов</i>		
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 фиксированный размер.

Показатели для установления премиальных выплат педагогическим работникам

№/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты в % от должностного оклада работника, рублей				
		ежемесячно	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	Исполнительская дисциплина, участие в общественной жизни учреждения	15%				
5	Содержание в должном состоянии закрепленной за преподавателем учебной аудитории, развитие и совершенствование образовательной среды	15%				
6	Наличие положительных отзывов о качестве оказанных услуг (благодарственные письма, служебные записки, публикации в СМИ, ТВ сюжеты):	от 1 до 3	10%			
		от 3 до 10	20%			
7	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 % от должностного оклада работника
-----	-------------------------	---

		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 % от должностного оклада работника				
		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
заместитель директора (контрактный управляющий)

№/п	Наименование показателя	Размер премиальной выплаты в % от должностного оклада работника				
		ежемесячно	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 согласно 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 % от должностного оклада работника				
		ежемесячно	за квартал	за п/годие	за 9 мес.	за год
<i>Заведующий хозяйством</i>						
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 контролирурующих органов)			15%		15%
3	Отсутствие фактов травматизма на рабочем месте			15%		15%
4	Отсутствие аварий коммунальных систем					10%
<i>Секретарь руководителя</i>						
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 (письма, запросы и т.д.)	20%				

3	Отсутствие замечаний к ведению делопроизводства, оформлению, номенклатуре дел	20%				
<i>Технический состав (настройщик, уборщик, дворник)</i>						
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%				