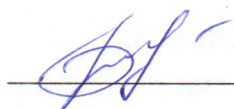


Приложение № 4
к коллективному договору
МБУ ДО ДШИ № 4

СОГЛАСОВАНО:

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель первичной
профсоюзной организации МБУ
ДО ДШИ № 4



Романова А.В.

"14" марта 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Директор
МБУ ДО ДШИ № 4



А.А. Голотцева

"14" марта 2022 г.



Показатели эффективности
деятельности работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного
образования «Детская школа искусств №4»
муниципального образования город-курорт
Анапа.

2022 г.

**Показатели эффективности деятельности работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Детская школа искусств №4» 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 №4 разработана в целях:

- рационализации использования рабочего времени работников;
- эффективного предоставления и получения обратной связи между руководителем и подчинённым 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 учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств № 4» 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 определенный период (календарный год, учебный период календарного года, полугодие, четверть, месяц).

При определении ее размера учитываются показатели за прошедший период.

Премияльные выплаты отражают качество и результаты деятельности работника за отчетный период текущего года (месяц, квартал, полугодие и т.д.).

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 3 и не более 6 показателей эффективности деятельности работника по каждому из видов выплат.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в баллах к должностному окладу (ставке заработной платы).

Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников МБУ ДО ДШИ № 4. (за интенсивность и высокие результаты работы)

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в баллах (1 балл = 100руб.)
1.	Проведение воспитательной работы с учащимися и их родителями; посещение выставок, мастер-классов, концертов, театральных постановок и др. (в данный период)	1 мероприятие- 2 балла
2.	Подготовка учащихся к концертным мероприятиям, выставкам, тематическим вечерам	1 учащийся – 5 балла Коллектив – 10 баллов
3.	Личное участие преподавателя или концертмейстера в концертно-выставочной деятельности школы, станицы, города, региона	1 участие – 10 балла
4.	Сохранение контингента учащихся в отчетном периоде. Успеваемость учащихся.	
	Отсутствие отсева	20 баллов
	Успеваемость учащихся 80%-100%	10-15 баллов
5.	Подготовка учащихся к конкурсам, выставкам, олимпиадам различного уровня	
	Внутришкольный: 1 учащийся	5 балл

	Коллектив	10 балла
	Городской: 1 учащийся Коллектив	10 балла 15 баллов
	Зональный: 1 учащийся Коллектив	10 баллов 20 баллов
	Краевой: 1 учащийся Коллектив	20 баллов 30 баллов
7.	Методическая работа. Планирование, подготовка и проведение открытых уроков, мастер-классов, методических сообщений и т. п.	20 баллов – 1 ученик; 30 баллов – коллектив
8.	Руководство творческим коллективом, группой, ансамблем, студией.	20 баллов
9.	Качественное и своевременное ведение учебной документации.	5 – 10 баллов
10.	Отсутствие задолженности учащихся по родительской оплате.	5 – 15 баллов

**Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников МБУ ДО ДШИ № 4.
(сложность и напряженность выполняемых работ)**

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в баллах (1 балл = 100руб.)
1.	Ведение учебно-методической документации отделения, составление планов учебно-методической работы, ведение методического совещания отделения.	15 баллов
2.	Составление планов конкурсных мероприятий отделения, программных требований внутришкольных конкурсов	20 баллов
3.	Посещения открытых уроков преподавателей методического объединения	10 баллов
4.	Составления протоколов заседания, анализа деятельности эффективности методической деятельности.	10 баллов
5.	Организационная помощь при проведении	20 баллов

концертов и выставок школы в выходные и праздничные дни (оформление стендов, оформление рамок, художественных работ подготовка музыкальных инструментов и их транспортировка)	
---	--

**Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников МБУ ДО ДШИ № 4.
(за круг работ, не входящих в должностные обязанности)**

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в баллах (1 балл = 100руб.)
1.	Учет и оформление аттестационной документации преподавателей	30 баллов
2.	Методическая помощь при разработке и оформлении рабочих учебных образовательных программ	20 баллов
3.	Проверка журналов преподавателей, КТП и индивидуальных планов учащихся; ведение и учет личных дел учащихся.	20 баллов
4.	Анализ методической работы школы, составление протоколов заседаний, ведения методических заседаний школы.	30 баллов
5.	Осуществление экспертной деятельности:	
	Работа в составе жюри, аттестационных, экспертных, экзаменационных комиссиях различного уровня	10-20 баллов
	Участие в научно-практических конференциях по профилю различного уровня	10-30 баллов

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

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в баллах (1 балл = 100руб.)
1.	Сохранение контингента обучающихся в отчетном периоде (отсев учащихся)	
	от 1 до 3%	10 баллов
	менее 1%	20 баллов
2.	Организация и проведение мероприятий по мониторингу показателей деятельности (работников, учреждения), направленных повышения имиджа учреждения в данном регионе	10 баллов – 1 мероприятие
3.	Подготовка оперативной (внеплановой) отчетности и информации	20 баллов
4.	За качество выполняемых работ	10 – 20 баллов
5.	Ведение учета рабочего времени (табеля) педагогических работников	10 баллов
6.	Соблюдение сроков исполнения отчетной документации	10 – 20 баллов

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

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в баллах (1 балл = 100руб.)
<i>Заместитель директора (контрактный управляющий)</i>		
1.	Оперативная работа по заключению договоров, проведению торгов, работа по улучшению материально-технической базы учреждения.	30
2.	Привлечение к работе в праздничные и выходные дни (сверхурочно)	20
3.	Организация и проведение мероприятий по охране труда работников учреждения	15

4.	Организация проведение внеплановых инструктажей по ППБ и охране труда	10
5.	Осуществление контроля качества и организации проведения подрядчиком ремонтных работ.	20
6.	Помощь в организации и проведении творческих мероприятий (подготовка технического обеспечения и документации)	20
Стимулирующие выплаты за сложность и напряженность работы		
1.	За подготовку оперативной внеплановой отчетности и информации	30
2.	Привлечение к работе экспертов и создание экспертных групп связанных с закупочной деятельностью	10 – 15
За выполнения работ, не входящий в круг должностных обязанностей		
1.	Руководство по хозяйственному обеспечению учреждения (учет, списание, пополнение инвентаря)	30
2.	Руководство работой технического персонала, ведение табеля учета рабочего времени административно-технического персонала	15
3.	Руководство и контроль за санитарным состоянием учреждения и текущими мелкими ремонтными работами	10 – 20
4.	Инвентарное обеспечение концертных и выставочных мероприятий учреждения	10 – 20
<i>Библиотека. Работа с библиотечным фондом.</i>		
1.	Комплектование	10 баллов
2.	Прием и учет	10 баллов
3.	Библиографическое информирование	5 баллов
4.	Вспомогательно-техническая работа	5 баллов
5.	Работа по организации труда.	5 баллов
6.	Обслуживание пользователей.	10 баллов
<i>Кадровая служба, секретариат</i>		
1.	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем, специализированных компьютерных программ	20 баллов

2.	Создание и использование в работе банков данных, необходимых для работы учреждения	10 баллов
3.	За подготовку оперативной (внеплановой) отчетности и информации	20 баллов
4.	Ведение номенклатурной документации	20 баллов
5.	Архивирование документов	10 - 20 баллов
6.	Качество выполняемых работ.	20 баллов
За выполнения работ, не входящий в круг должностных обязанностей		
1.	Ведения сайта учреждения	30 баллов
2.	Ведение кадровой документации	10 – 20 баллов
3.	Ведение АИС «Сетевой город. Образование»	30 баллов

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:

$$\text{ФМП} = \text{ФОТ} - \text{КВ} - \text{УСВ},$$

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 работникам, замещающим руководящие должности по основной деятельности (заместитель директора УВР)

1 балл=100 рублей.

№ п.п.	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты в баллах				
		ежемесячно	I кварта	I полуг	9 месяце	год

			л	одие	в	
1.	Сохранение контингента в отчетном периоде (отсев учащихся)					
	от 1 до 3 %	10	10	10	10	10
	менее 1 %	20	20	20	20	20
2.	Удельный вес учащихся школы, участвующих в выставках, фестивалях и конкурсах различного уровня.					
	от 50% до 70%	10	10	10	10	10
	от 70% до 90%	20	20	20	20	20
	Свыше 90 %	30	30	30	30	30
3.	Составление планов методической работы всего учреждения	20	20	20	20	20
4.	Анализ методической работы школы, составление протоколов заседания педагогического и методического советов	20	20	20	20	20
5.	Контроль за поступлением родительской платы на счет учреждения, работа с задолжниками.	10	10	10	10	10

Показатели для установления премиальных выплат педагогическим работникам.

1 балл=100 рублей.

№ п.п.	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты в баллах				
		ежемесячно	I квартал	I полугодие	9 месяцев	год
1.	Качественное и своевременное ведение учебной	5 – 10	5 – 10	5 – 10	5 – 10	5 – 10

	документации					
2.	Отсутствие задолженности учащихся по родительской плате	10	10	10	10	10
3.	Руководство творческим коллективом (группой, ансамблем, студией)	20	20	20	20	20
4.	За результаты участия в конкурсах, выставках, олимпиадах (призовые места)					
	Внутришкольный: 1 учащийся коллектив	5 10	5 10	5 10	5 10	5 10
	Городской: 1 учащийся коллектив	10 15	10 15	10 15	10 15	10 15
	Зональный: 1 учащийся коллектив	20 30	20 30	20 30	20 30	20 30
	Краевой: 1 учащийся коллектив	30 50	30 50	30 50	30 50	30 50
	Всероссийский, международный и Гран - при: 1 учащийся коллектив	50 60	50 60	50 60	50 60	50 60
5.	За качество работы и высокие результаты успеваемости учащихся.			10-20		10-20
6.	Количество поступивших в ССУЗы и ВУЗы профильного обучения:					
	ССУЗы 1 поступивший			20		20
	ВУЗы 1 поступивший			30		30
7.	За большой вклад в концертную работу, оформительские работы в районе, городе, регионе.			20-30		20-30
8.	За качество и организацию проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения среди			15-30		15-30

населения.						
------------	--	--	--	--	--	--

**Показатели для установления премиальных выплат
работникам, замещающим руководящие должности и
должности специалистов по вспомогательной деятельности.**

1 балл=100 рублей.

№ п.п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты в баллах				
		еже- месяч но	I кварт ал	I полуго дие	9 месяц ев	год
<i>Заместитель директора</i>						
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	10	10	10	10	10
2.	Соответствие условий осуществления образовательного процесса, требованиям пожарной и электробезопасности безопасности (отсутствие замечаний контролирующих органов)	30	30	30	30	30
3.	Отсутствие фактов травматизма на рабочем месте	20	20	20	20	20
4.	Отсутствие жалоб на техническое состояние инвентаря, средств ТСО, музыкальных инструментов.	10	10	10	10	10
5.	Соблюдение порядка и сроков публикации отчетов о закупках на	20	20	20	20	20

	государственном сайте.					
6.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по порядку и срокам публикации отчетов на государственном сайте.	30	30	30	30	30
Библиотека						
1.	Обеспечение фондами методических, конкурсных и выставочных мероприятий:					
	школы	5	5	5	5	5
	станции	5	5	5	5	5
	города	10	10	10	10	10
2.	Увеличение количества пользователей фондами	5	5	5	5	5
3.	Обеспечение сохранности фонда.	10	10	10	10	10
Кадровая служба, секретариат						
1.	Отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб работников на качество работы.	20	20	20	20	20
2.	Соблюдение сроков исполнения документации (подготовки приказов, внесения записей в трудовые книжки, заполнение табелей учета, соблюдение сроков исполнения ответов на входящую документацию (письма, запросы и т.д.).	20	20	20	20	20
3.	Отсутствие замечаний к ведению делопроизводства, оформлению, номенклатуре дел	20	20	20	20	20

4.	Подготовка и сдача документации в городской архив.	20	20	20	20	20
Технический состав						
1.	Отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб работников и участников образовательного процесса на качество работы технического состава.	20	20	20	20	20
2.	Исполнительская дисциплина, участие в хозяйственной и общественной жизни учреждения.	15	15	15	15	15
3.	Содействие в организации и проведение концертов.	10	10	10	10	10
4.	За инициативность и помощь при форс-мажорных обстоятельствах.	20	20	20	20	20

Премии работникам к профессиональным праздникам и юбилеям:

- ко «Дню музыки» и «Дню учителя» - в пределах должностного базового оклада педагогических работников;
- ко «Дню работника культуры Кубани» - от 1000 до 3000 рублей;
- к юбилейным датам – (50-летие, 55-летие, 60-летие, юбилейные даты трудовой деятельности от 25 лет и более) – в пределах должностного базового оклада;
- за оперативность и качество труда при выполнении особо важных и срочных работ – от 1000 до 3000 рублей.

Премирование работников образовательного учреждения производится приказом директора учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией и оформляется протоколом комиссии по вопросам стимулирования труда сотрудников МБУ ДО ДШИ № 4.

Все премиальные и стимулирующие выплаты могут осуществляться из субсидий текущего года (при наличии фонда оплаты труда) и из средств приносящей доход деятельности.

Оказывать работникам материальную помощь по заявлениям при следующих обстоятельствах:

- на лечение при уходе в очередной отпуск – от 3 000 до 5 000 рублей;
- в связи со смертью близкого родственника, мужа, жены – до 5 000 рублей;
- в связи с бракосочетанием сотрудника – до 5 000 рублей;
- в связи с рождением ребенка, усыновлением, оформлением опекуном сотрудником учреждения – 3 000 рублей;
- в связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами (материальная нужда) – от 3 000 до 5 000 рублей.