

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного
образования «Дом учащейся молодежи «Икар» городского округа Тольятти
на 2022-2025 годы**

Приняты
на общем собрании работников
Протокол № 2 от 28.03.2023 г.

Юридический адрес организации: 445015, Российская Федерация, Самарская область, г. Тольятти, ул. Носова, д.21

Работодатель: Директор Кирдянова Анна Александровна, телефон 45-02-52

Председатель профсоюзной организации – Богданова Елена Анатольевна

Численность: 24 чел.

Код ОКВЭД 85.41

Код ОКФС 14

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер <u>2012015/3</u>
от « <u>2</u> » <u>мая</u> 20 <u>23</u> г.
<u>Колесников Владимир</u> (должность, Ф.И.О.)

Стороны коллективного договора пришли к соглашению внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор :

1. В раздел 2 «Права и обязанности сторон в области трудовых отношений» добавить пункт 2.10 и изложить в следующей редакции:

Работникам, призванным на территории Самарской области на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с п.7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации работодатель обязуется:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч.1 ст.351.7 ТК РФ),

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч.5 ст.351.7 ТК РФ),

- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч.6 ст.351.7 ТК РФ),

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч.8 ст.351.7 ТК РФ),

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч.9 ст.351.7 ТК РФ),

- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трёх месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель (представитель нанимателя) предлагает другую имеющуюся у него работу (службу), не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п.4 ст.6 Федерального закона от 07.10.2022 №379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

2. Раздел 13 «Гарантии деятельности представительного органа работников учреждения» изложить в следующей редакции:

13.1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

13.2. При отсутствии первичной профсоюзной организации и в иных случаях предусмотренные настоящим разделом условия создаются для осуществления деятельности иного представителя (представительного органа) работников.

13.3. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

13.4. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Коллективного договора.

13.5. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

13.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет организации профсоюза работников народного образования и науки Комсомольского района членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений и способствует увеличению количества членов профсоюза учреждения. В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании письменного заявления данного работника работодатель обязан ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет вышестоящей организации в день выплаты заработной платы, задержка перечисления не допускается.

13.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением оплаты труда председателя и членов профкома на время участия их в качестве делегатов конференций, созываемых вышестоящей профсоюзной организацией, территориальной профсоюзной организацией, для участия в работе совещаний, семинаров, конференций и других мероприятий в соответствии с Уставом и Федеральным Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

13.8. Работодатель обязуется при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

13.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда.

13.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется :

13.10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

13.10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками в случае обращения работников в профсоюзную организацию.

13.10.3. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

13.10.4. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

13.10.5. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

13.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.


13.12. Председателю органа первичной профсоюзной организации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней за общественную работу.

2. Приложения к коллективному договору № 2 и 3 принять в новой редакции (прилагается).

3. Настоящие изменения и дополнения вступают в силу со дня подписания их сторонами.

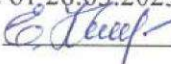
Председатель профсоюзной
организации

Директор

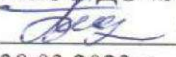

_____ Е.А. Богданова
« 27 » апреля 20 23 г.


_____ А.А. Кирдянова
« 27 » апреля 20 23 г.
 М.п.

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МБОУ ДО «Икар»
Протокол № 2 от 28.03.2023 г.
Председатель  Е.А. Кинцель

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации
МБОУ ДО «Икар»
 Е.А. Богданова
28.03.2023 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДО «Икар»
А.А. Кирдянова
31.03.2023 г.
Приказ № 3-ФХД от 31.03.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования
«Дом учащейся молодежи «Икар» городского округа Тольятти

1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ ДО «Икар» (далее Положение) регулирует вопросы оплаты труда работников МБОУ ДО «Икар» (далее - Учреждения).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 протокол №13, приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 №216н (в ред. от 23.12.2011 №1601н приказ Минздравсоцразвития РФ) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н (в ред. от 11.12.2008 приказ Минздравсоцразвития РФ № 718н) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н (в ред. от 12.08.2008 приказ Минздравсоцразвития РФ №417н) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (в ред. от 14.09.2015 постановление Правительства РФ №973) «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н (в ред. от 20.02.2014 приказ Минтруда РФ №103н), Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти, утвержденного постановлением администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 № 2019-п/1 (ред. от 08.06.2021) «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти», Постановления администрации городского округа Тольятти от 26.09.2019 № 2578-п/1 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти», Постановления администрации

городского округа Тольятти от 02.06.2022 № 1189-п/1 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти», Постановления администрации городского округа Тольятти от 28.12.2022 № 3431-п/1 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти», Постановления администрации городского округа Тольятти от 27.03.2023 № 1029-п/1 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти».

Наименования должностей служащих и профессий рабочих и квалификационных требований к ним соответствуют наименованиям и требованиям, утвержденным в постановлении Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 (в ред. от 20.12.2003 постановление Правительства РФ №766) « О порядке утверждения Единого тарифино-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н (в ред. от 31.05.2011 приказ Минздравсоцразвития №448н РФ) «Об утверждении Единого справочника специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

1.3. При установлении должностных окладов работников муниципального бюджетного учреждения, находящегося в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти, руководитель Учреждения руководствуется настоящим Положением.

Должностные оклады работников Учреждений устанавливаются локальными актами учреждения в размере не менее чем установленные базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы настоящим Положением в рамках бюджетных, выделенных на эти цели.

1.4. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.5. Руководитель учреждения сроком на один учебный год утверждает штатное расписание учреждения, которое включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются наименования должностей служащих (профессии рабочих) в соответствии с законодательными актами, указанными в пункте 1.2. настоящего Положения.

1.6. Оплата труда работников учреждения регулируется с учетом мнения представительного органа работников соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Самарской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.7. Базовые должностные оклады (оклады) работников учреждения, а так же порядок изменения размера (индексации) и срока базовых должностных окладов (окладов) работников Учреждения устанавливаются постановлением администрации городского округа Тольятти.

1.8. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь.

1.9. Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора с учредителем муниципального образовательного учреждения. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи директору учреждения устанавливаются учредителем.

1.10. Установление заработной платы работников учреждения, в том числе надбавок и доплат к базовым должностным окладам (окладам) работников, порядка и размеров их премирования, относится к компетенции образовательного учреждения, которое обеспечивает минимальный размер оплаты труда не ниже установленного на федеральном уровне.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения.

2. 1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год в пределах объема финансового обеспечения выполнения муниципального задания, предоставленного в виде субсидии, за счет средств бюджетов различного уровня и средств от приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}, \text{ где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда.

Базовая часть фонда оплаты труда учреждения состоит из должностных окладов (окладов), ставок заработной платы всех работников учреждения в соответствии со штатным расписанием и компенсационных выплат, установленных трудовым законодательством.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения включает выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Конкретные размеры доли стимулирующей части в фонде оплаты труда учреждения регулируются локальными нормативными актами учреждения.

2.5. Порядок и условия распределения средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, направленных на оплату труда работников, осуществляющих предоставление платных услуг, выплаты стимулирующего характера и выплаты социального характера, устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами и коллективным договором учреждения.

3. Условия и порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

3.1. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

Заработная плата работника учреждения рассчитывается:

3.2.1. С учетом повышающих коэффициентов за квалифицированную категорию в следующих размерах:

1,1 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,05 – для педагогических работников, имеющих первую категорию.

3.2.2. С учетом повышающего коэффициента за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования в следующих размерах: 1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

3.3. Условия оплаты труда работника, в том числе фиксированный размер должностного оклада (оклады), ставки заработной платы, конкретные трудовые функции, критерии оценки эффективности деятельности, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяются локальными актами учреждения и отражаются в трудовом договоре с работником учреждения, который оформляется с использованием принципов эффективного контракта.

Установление заработной платы работнику Учреждения относится компетенции Учреждения и регулируется его локальными актами.

Оплата труда работника Учреждения определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работников учреждений устанавливаются руководителями учреждений в размере не ниже базовых должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников Учреждений, установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих (Приложение № 1 к настоящему Положению).

Увеличение (индексация) размеров базовых должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников учреждений производится в сроки и в размерах, установленных постановлением администрации городского округа Тольятти.

3.5. Заработная плата работника учреждения, за исключением педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя определяется по формуле:

$$ЗПр = ДОР \times Кзн \times Ккк + КВр + СВр, \text{ где}$$

ЗПр - заработная плата работника учреждения;

ДОР - должностной оклад (оклад) работника учреждения в соответствии с его профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

КВр - выплаты компенсационного характера, установленные трудовым законодательством;

СВр - выплаты стимулирующего характера;

Ккк - повышающий коэффициент за квалификационную категорию в соответствии с пунктом 3.1.1. настоящего Положения.

3.6. Расчет заработной платы педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя учреждения производится исходя из недельной педагогической нагрузки по формуле:

$$\text{ЗПптдо} = \text{ДОптдо} \times \text{Кзн} \times \text{Ккк} / 18 \times \text{УЧн} + \text{КВптдо} + \text{СВптдо}, \text{ где}$$

ЗПптдо - заработная плата педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя;

ДОптдо - ставка заработной платы педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

УЧн - учебная нагрузка педагогов дополнительного образования и учебная (тренировочная) нагрузка тренера-преподавателя, установленная учреждением с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта;

КВптдо - выплаты компенсационного характера, установленные трудовым законодательством;

СВптдо - выплаты стимулирующего характера педагогу дополнительного образования, тренеру-преподавателю.

Ккк - повышающий коэффициент за квалификационную категорию в соответствии с пунктом 3.1.1. настоящего Положения.

3.7. Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, исходя из должностного оклада (оклада) каждой из должностей.

3.8. К иным обязательным выплатам относится надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

4. Порядок и условия назначения компенсационных выплат.

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с действующим законодательством и локальными актами учреждения в пределах выделенных на эти цели бюджетных средств.

4.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективным договором.

4.4. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим разделом.

4.5. Компенсационные выплаты в виде доплаты осуществляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время, не менее 20% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; - за выполнение работ различной квалификации.
- надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией.

4.6. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств (интернет) и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

5. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера.

5.1. В целях стимулирования работников к достижению качественных результатов труда, повышения их ответственности, а также материальной заинтересованности, работникам Учреждений производятся выплаты стимулирующего характера. Стимулирующие выплаты определяются локальными актами Учреждения, которые разрабатываются в соответствии с федеральными и региональными ведомственными нормативными актами и рекомендациями.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются к должностному окладу (окладу) или ставке заработной платы без учета иных выплат.

5.3. К выплатам стимулирующего характера относятся: - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; - премиальные выплаты по итогам работы.

К выплатам стимулирующего характера помимо указанных выше выплат относится выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок формирования и распределения устанавливаются локальными актами учреждения в пределах бюджетных средств, выделенных учреждению на эти цели.

5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, утвержденных локальным актом Учреждения.

5.5. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждений устанавливаются локальными актами Учреждения в соответствии с ведомственными нормативными актами и рекомендациями, разработанными на федеральном и региональном уровнях.

5.6. В случае экономии фонда оплаты труда Учреждения, средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

5.7. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

6. Порядок и условия назначения выплат социального характера.

6.1. Выплаты социального характера устанавливается локальным актом учреждения как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в фиксированной сумме.

6.2. К выплатам социального характера относятся:

- материальная помощь на лечение при длительном заболевании, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- материальная помощь в связи с выходом на страховую пенсию

(единовременно);

- материальная помощь при тяжелом финансовом положении, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- материальная помощь в случае рождении ребенка, вступлении в брак (впервые);
- единовременная выплата к юбилейным датам, к профессиональному празднику (юбилейными датами считается достижение работником учреждения возраста 50, 55, 60 лет и дальше каждые пять лет);
- материальная помощь в случае смерти близкого родственника (родителя, супруга (супруги), детей).

6.3. Решение о предоставлении выплаты социального характера и ее размере принимается руководителем учреждения.

7. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

7.1. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, утверждаются постановлениями администрации городского округа Тольятти.

7.2. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера, состоит из должностного оклада^а, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения могут устанавливаться на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения. Конкретное процентное соотношение заработной платы данной категории работников регулируется локальным актом учреждения.

7.4. Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера заместителей руководителя и главного бухгалтера, устанавливаются в соответствии с разделом 4, разделом 5 и разделом 6 настоящего Положения.

7.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии с постановлением мэрии городского округа Тольятти Самарской области от 13.03.2017 № 874-п/1 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий городского округа Тольятти».

8. Заключительные положения.

8.1. Настоящее положение вступает в силу и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2023 года.

8.2. Признать утратившим силу Положение об оплате труда, принятое Общим собранием Протокол № 1 от 24.01.2023 г.

8.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются Общим собранием, утверждаются приказом директора и является неотъемлемой частью Положения.

8.4. Срок настоящего положения не ограничен.

Приложение 1
к положению об оплате труда работников
МБОУ ДО «Икар»

**Размеры базовых должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников
учреждения, установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих**

Профессиональная квалификационная группа должностей работников	Наименование должностей	Уровень группы должностей	Квалификационный уровень	Размеры базовых должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, руб./мес.
1	2	3	4	5
Руководители структурных подразделений	Заведующий отделом, структурным подразделением		1	8244
Педагогические работники	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый		1	19194
	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель		2	19441
	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель, старший педагог дополнительного образования, старший инструктор- методист		3	19686
	Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)		4	19931
Учебно вспомогательный персонал	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части		1	8525
	Младший воспитатель, дежурный по режиму		2	9170
	Диспетчер образовательного учреждения		2	9290

Общепромышленные должности служащих	Делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, секретарь-машинистка, статистик	1	1	6659
	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, техник, техник-программист, художник	2	1	6753
	Заведующий хозяйством, заведующий складом	2	2	6808
	Заведующий производством (шеф-повар)	2	3	6992
	Механик	2	4	7049
	Аналитик, бухгалтер, документовед, инженер, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-электроник (электроник), менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по связям с общественностью, менеджер по продажам, профконсультант, психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, специалист по защите информации	3	1	7643
	Бухгалтер 2 категории	3	2	7697
	Бухгалтер 1 категории ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	3	3	7752
	Ведущий инженер-программист (программист), ведущий инженер-технолог (технолог), ведущий инженер-электроник (электроник), ведущий системный администратор	3	4	7807
	Заместитель главного бухгалтера	3	5	7863
Общепромышленные профессии рабочих	Гардеробщик, горничная, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, курьер, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, швея, кухонный рабочий	1	1	6358
	Механик по техническим видам спорта, оператор электронно вычислительных машин, водитель автомобиля, повар, кондитер, слесарь-сантехник,	2	1	6766
Профессии рабочих	Бутафор, киномеханик, костюмер, машинист сцены, осветитель	1		6510

культуры, искусства и кинематографии	Настройщик пианино и роялей	2	1	6766
Должности работников печатных средств массовой информации	Корректор	2	1	6766
	Дизайн, редактор	3	2	7697
	Главный редактор	4	3	13300
Должности работников культуры, искусства и кинематографии	Аккомпаниатор, ведущий дискотеки, руководитель кружка	среднее звено		6655
	Библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник-декоратор	ведущее звено		7892
	Заведующий отделом (сектором) библиотеки, звукорежиссер, режиссер	руководящий состав		8791

Должности медицинских и фармацевтических работников	Медицинская сестра диетическая	средний медицинский и фармацевтический персонал	2	7144
	Медицинская сестра палатная		3	7372
	Старшая медицинская сестра		5	7553
	Врач-специалист	Врачи и провизоры	2	9880
	Санитарка	1	1	6358
Должности работников физической культуры и спорта	Дежурный по спортивному залу	1	1	6659
	Инструктор по адаптивной физической культуре, спортсмен инструктор	2	1	6753
	Хореограф	2	2	6808
Должности работников внутреннего водного транспорта	Повар судовой	2	1	6766
	Боцман	2	2	6854
	Капитан самоходного судна (до 330 кВт), капитан-наставник	2	7	7313
Должности работников, должности которых не отнесены к профессиональным группам	Машинист по стирке и ремонту спецодежды			6358
	Специалист по закупкам, системный администратор			6615
	Оператор котельной, оператор хлораторной установки			6766
	Специалист-техник по web			6808
	Водитель автобуса, водитель, боцман-наставник			6854
	Старший специалист по закупкам, контрактный управляющий			6858

Специалист по охране труда, инженер по охране труда и технике безопасности, менеджер по продажам			7643
Ведущий системный администратор			7807
Главный специалист по охране труда и технике безопасности, ведущий специалист по технической поддержке, ведущий аналитик			7863
Главный бухгалтер, главный инженер			10470
Заведующий обособленным структурным подразделением, лабораторией, заместитель руководителя (директора, заведующего)			13300

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования
«Дом учащейся молодежи «Икар» городского округа Тольятти

ПРИНЯТО

Советом учреждения
Протокол №2 от 28.03.2023 г.

СОГЛАСОВАНО

Общим собранием работников
МБОУ ДО «Икар»
Протокол № 2 от 28.03.2023 г.
Председатель Е.А. Кинцель Е.А. Кинцель

СОГЛАСОВАНО

Представителем профкома
Е.А. Богданова Е.А. Богданова
28.03.2023 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДО «Икар»
А.А. Кирдянова А.А. Кирдянова
«31» марта 2023г.
Приказ № 3 -ФХД от 31.03.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении стимулирующих выплат работникам
МБОУ ДО «Икар»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет регламентацию деятельности МБОУ ДО «Икар» (далее – ОУ) по распределению и установлению стимулирующих выплат работникам.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Постановлением администрации г. о. Тольятти от 30.07.2019 № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти», внесенными постановлением администрации городского округа Тольятти от 26.09.2019 № 2578-п/1 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти», постановлением администрации г. о. Тольятти от 26.02.2020 № 572-п/1 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти», постановлением администрации г. о. Тольятти от 08.06.2021 № 2120-п/1 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда

работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти», Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта; Приказом министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Письмом Министерства образования и науки Самарской области от 25.03.2009 г. № 06-296 «О рекомендациях по использованию новой системы оплаты труда педагогов дополнительного образования», Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 г. № 8-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность трудового договора», Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», Постановлением правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области».

1.3. Основными целями введения стимулирующих выплат являются: повышение мотивации работников учреждения к качественному, эффективному труду; создание условий для привлечения специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда работников ОУ.

Задачи, которые предполагается решить посредством введения стимулирующих выплат:

- повышение эффективности и качества труда; - повышение заработной платы работников учреждения;
- стимулирование работников учреждения к повышению профессионального уровня и внедрению инновационных образовательных технологий; - привлечение молодых кадров.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения включает выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), предусмотренные настоящим Положением.

2. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера.

2.1. В целях стимулирования работников к достижению качественных результатов труда, повышения их ответственности, а также материальной заинтересованности, работникам учреждений производятся выплаты стимулирующего характера. Стимулирующие выплаты определяются локальными актами учреждения, которые разрабатываются в соответствии с федеральными и региональными ведомственными нормативными актами и рекомендациями.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику образовательного учреждения, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых

образовательным учреждением. Выплата надбавки осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

2.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются к должностному окладу (окладу) или ставке заработной платы без учета иных выплат.

2.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; - премиальные выплаты по итогам работы.

К выплатам стимулирующего характера, помимо указанных выше выплат, относится выплата за стаж непрерывной работы.

2.4. Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок формирования и распределения устанавливаются локальными актами учреждения в пределах бюджетных средств, выделенных учреждению на эти цели.

2.5. Выплаты стимулирующего характера в ОУ оценивают результативность и качество работы (эффективность труда) работников, и устанавливаются: по формализованным качественным и количественным показателям выполняемых работ с применением оценок по бальной системе и за интенсивность и высокие результаты работы - в процентном отношении к окладам (базовым должностным окладам).

2.6. Размер выплат за результативность и качество работы с применением оценок по бальной системе заполняется и рассчитывается в соответствии с критериями для каждой категории (должности) работников ОУ (Приложение №1 к настоящему Положению). За период оценивания принимается – 1 квартал (календарный).

2.7. Для расчета и утверждения «стоимости» одного балла по бальной системе берется максимальное число набранных баллов по каждой категории персонала, приходящиеся на число работников по этим критериям показателей оценки качества труда. Для расчета «стоимости» одного балла - вычисляется сумма средств фонда стимулирующих выплат по каждой категории персонала соответствующая критериям этой категории оценки качества труда, делится на максимальное число набранных баллов, которое могли бы набрать работники этой категории по критериям. Сумма стимулирующей выплаты работнику рассчитывается путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

2.8. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентном отношении к сумме должностного оклада, утвержденного постановлением администрации городского округа Тольятти, в соответствии с критериями для каждой категории (должности) работников ОУ (Приложение №2 к настоящему Положению) – которые работник набрал за период оценивания – один квартал.

2.9. Стимулирующие выплаты за результативность и качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены на период – 1 квартал (3 месяца).

2.10. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, являются:

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев (в том числе по предыдущему месту работы, с предоставлением подтверждающего документа);
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного работника; - отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.11. Объем средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, составляет не менее 10% фонда оплаты труда. В случае экономии фонда оплаты труда учреждения, средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

2.12. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или их размер снижен на 30% (при наличии дисциплинарного взыскания в виде выговора), на 15% (при наличии дисциплинарного взыскания в виде предупреждения, замечания), в случаях:

- наличия случаев травматизма учащихся на занятиях, во время которых ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного работника;
- нарушения инструкций по охране труда и техники безопасности, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима;
- в связи с нарушениями правил внутреннего трудового распорядка, кодекса этики и профессионального поведения;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы; - обоснованных жалоб родителей (законных представителей) учащихся;
- невыполнения в срок порученной работы;
- некачественного ведения документации (несвоевременное предоставление отчетов, некачественное выполнение документов, нарушение инструкций при заполнении журналов учета работы детского объединения и другое).

2.13. В течение периода действия установленных выплат стимулирующего характера, выплаты могут быть изменены (снижены, повышены или отменены). Изменения осуществляются в соответствии с протоколом Оценочной комиссии, на основании решения Совета учреждения и оформляются приказом директора учреждения.

3. Премияльные выплаты.

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся: - премиальные выплаты по итогам работы; - выплата за непрерывность стажа работы.

3.2. Под итогом работы понимается: учебный год, финансовый год; по итогу работы в летний период; работа по итогу квартала, по итогу полугодия, по итогу девяти месяцев, так же итог работы по завершению какого либо проекта, гранта и иное.

3.3. Размер премии конкретного работника определяется в пределах общей суммы выделенных средств, но не более 200 % установленного работнику должностного оклада. Премии работникам Учреждения выплачиваются на основании приказов директора. Суммы премий, выплачиваемых по настоящему Положению, включаются в расчет средней заработной платы.

3.4. Выплата за непрерывность стажа работы устанавливается работникам учреждения разово при достижении порога непрерывности стажа:

- исчисляется при наступлении непрерывности 5 лет – в размере 25% к окладу

- (базовому должностному окладу);
- исчисляется при наступлении непрерывности 10 лет – в размере 40% к окладу (базовому должностному окладу);
- исчисляется при наступлении непрерывности 15 лет – в размере 60% к окладу (базовому должностному окладу);
- исчисляется при наступлении непрерывности 20 лет – в размере 70% к окладу (базовому должностному окладу);
- исчисляется при наступлении непрерывности 25 лет – в размере 85% к окладу (базовому должностному окладу);
- исчисляется при наступлении непрерывности 30 лет, 35 лет и т.д. – в размере 100% к окладу (базовому должностному окладу).

3.5. Выплаты директору из стимулирующего фонда устанавливаются по представлению заместителя главы городского округа Тольятти на основании приказа учреждения.

4. Процедура определения и установления Комиссией ОУ размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

4.1. В целях определения и установления размера стимулирующих выплат в учреждении создается Оценочная комиссия (далее - Комиссия).

4.2. Порядок работы Комиссии определяется настоящим Положением.

4.2.1. В состав Комиссии могут входить: работники учреждения, выбранные на общем собрании работников учреждения, далее персональный состав Комиссии утверждается приказом директора учреждения. При необходимости (отпуск, лист нетрудоспособности, увольнение), в состав комиссии могут быть внесены изменения, путем выбора на общем собрании учреждения новых членов (на замену).

4.2.2. Формой деятельности Комиссии являются заседания. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

4.2.3. На первом ежегодном заседании Комиссии избираются председатель и секретарь. Председатель – организует работу Комиссии, созывает заседания и председательствует на них. Секретарь - ведет протоколы заседаний, оформляет и передает в Совет учреждения итоговый оценочный протокол.

4.2.4. Плановые заседания Комиссии проводятся ежеквартально в целях определения размера выплат стимулирующего характера работникам.

4.2.5. По решению председателя Комиссии могут проводиться внеочередные заседания Комиссии.

4.2.6. Решение Комиссии принимается большинством голосов от состава Комиссии, присутствующих на заседании. Голосование осуществляется открыто - поднятием руки. Заочное голосование не допускается. При голосовании каждый член Комиссии имеет один голос. При равенстве голосов, голос председателя Комиссии является решающим.

4.2.7. Принятые Комиссией решения носят рекомендательный характер.

4.2.8. Итоговый оценочный протокол подписывается членами Комиссии, присутствовавшими на заседании, не позднее дня, следующего за днем его оформления.

4.3. Работники учреждения в срок до 20 числа месяца, завершающего квартал и, в случае отпуска, за 4 дня до его начала, предоставляют секретарю Комиссии материалы по самоанализу деятельности за отчетный период (листы эффективности), в соответствии с критериями и формализованными качественными и количественными показателями (приложения №1,2).

4.4. Работникам, не предоставившим в установленные сроки материалы по самоанализу деятельности за отчетный период, стимулирующие выплаты не назначаются.

4.5. На заседании члены Комиссии проводят анализ представленных материалов, выставляют экспертные оценки и передают листы эффективности работников секретарю Комиссии для заполнения итогового протокола (приложение №3) не позднее 24 числа.

4.6. Комиссия не позднее 25 числа предоставляет в Совет учреждения итоговый оценочный протокол.

5. Регламент взаимодействия с Советом учреждения при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

5.1. Совет учреждения (далее – Совет) рассматривает на заседаниях и распределяет стимулирующие выплаты работников МБОУ ДО «Икар» на основании итогового протокола заседания Оценочной комиссии по распределению стимулирующих выплат, в пределах средств бюджета, выделенных на финансовый год на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.2. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся на основании протокола заседания Совета учреждения и оформляются приказом директора учреждения не позднее 30 числа месяца, завершающего квартал (отчетный период).

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.04.2023 года.

6.2. Признать утратившим силу Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУ ДО «Икар», принятое Советом учреждения от 30.08.2022 Протокол № 4.

6.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются решением Совета учреждения, утверждаются приказом директора и являются неотъемлемой частью Положения.

6.4. Настоящее Положение действует до его отмены или принятия нового акта, регулирующего вопросы стимулирования работников МБОУ ДО «Икар».

1. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) с применением оценки по бальной системе

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Основания для расчета показателя (источник информации)	Самооценка	Экспертная оценка
Заместитель директора по УВР					
1	Организация контроля по качеству выполнения муниципального задания (наполняемость учебных групп, посещаемость занятий, ведение Журналов учета работы педагогов и т.д.)	3	Информация АСУ РСО, контроль Журналов и др. подтверждающие документы		
2	Доля обучающихся в рамках ПФДО Самарской области (обучающиеся по сертификату) на 15 октября: 75% - 70% 69% - 60%	2 1	Указать фактическую долю (%)		
3	Отсутствие нарушений требований ТБ, ППБ, Правил внутреннего распорядка со стороны подчиненных	1			
4	Оперативность и качество организации сотрудников по выполнению работ за рамками функционала	3	Приказы и др. подтверждающие документы		
5	Качественная организация работы с кадрами по курсовой подготовке аттестации	3	Наличие подтверждающих документов о курсовой подготовке педагогических работников		
6	Качественная организация сопровождения аттестации педагогических и иных работников	3	Приказы и др. подтверждающие документы		
7	Отсутствие нарушений установленных сроков выполнения работы без замечаний к качеству	2	Отсутствие		
8	Своевременное и качественное ведение баз данных в АИС по различным направлениям деятельности	3	Подтверждающие документы		

	Максимальное количество баллов	20			
<i>Заместитель директора по экономике и финансам</i>					
№ п/п	Критерии	Оценк а в баллах	Основания для расчета показателя (источник информации)	Само оценка	Эксперт- ная оценка
1	Отсутствие жалоб и замечаний (от родителей и подчиненных)	3	Отсутствие		
2	Отсутствие просроченной дебиторской или просроченной кредиторской задолженности	3	Отсутствие, отчетность		
3	Выполнение плана ФХД учреждения за год. Эффективность планирования и расходования бюджетных средств	3	Без замечаний, своевременно		
4	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	3	Протокол отчета		
5	Своевременное и качественное предоставление документации, в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд с соблюдением сроков	3	Своевременное и качественное предоставление информации		
6	Отсутствие дисциплинарных нарушений у работников прямого подчинения	2	Отсутствие		
7	Отсутствие нарушений установленных сроков выполнения работы, без замечаний к качеству, обеспечение строгого соблюдения финансовой дисциплины	3	Отсутствие		
	Максимальное количество набранных баллов	20			
<i>Педагог дополнительного образования</i>					
№ п/п	Критерии	Оценк а в балл ах	Основания для расчета показателя (источник информации)	Само оценка	Эксперт- ная оценка
1.	<i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				

1.1.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы (ДОП), разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа	0,5	количество и название ДОП		
	дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме	0,5			
	дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества * при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу	0,5			
1.2.	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период	0,5 1	По итогам полугодий (25.12 и 25.05): 75%-79%; 80% и более		
1.3.	Доля обучающихся в рамках ПФДО Самарской области (обучающиеся по сертификату) на 15 октября: 75%-70%. 69% - 60%	2	Указать фактическую долю (%)		
		1			
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	0,5	количество и название ДОП		
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; * для педагогов спортивной направленности	0,5	копии протоколов (приказов)		
		1			
		1,5			
1.6.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	0,5	С предоставлением скрин-шота страницы сайта 70%-79%; 80% и более		
		1			

2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (вне зависимости от уровня) <i>* баллы могут суммироваться</i>	0,3 0,5 1	до 5%; 5-10% свыше 10%	
2.2.	Результативность участия обучающихся в конкурсных мероприятиях, утверждённых Мин. Просвещения РФ, Мин. образования и науки Самарской области, департаментом образования г.о. Тольятти (конкурсы, фестивали, соревнования, НПК и т.д.): <i>За каждый диплом 1-3 степени на группу или одного участника (очное участие):</i> Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень и выше Дистанционное (заочное) участие: Победитель Дипломант(2, 3 степень)	1 2 3 1 0,5	копии наградных материалов с указанием названия конкурса (ов)	
2.3	Численность детей и молодежи, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность (не менее 5 человек за отчетный период)	2	Указать количество чел и перечислить	
2.4	Численность детей и молодежи в возрасте до 35 лет, вовлеченных в социально активную деятельность через охват патриотическими проектами, мероприятиями(не менее 20 человек за отчетный период)	2	Указать количество чел и название мероприятий	
2.5	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования через освещение: на сайте учреждения; на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области»; в социальных сетях (не менее 20 постов за отчетный период); в средствах массовой информации в собственном действующем блоге или сайте за отчетный период <i>* баллы могут суммироваться</i>	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5	Мониторинг обеспечения открытости деятельности объединения	
2.6.	Организация профильных смен в каникулярный период, в т.ч. онлайн-смен с	1,5	Копии приказов, релизы, фото	

	привлечением обучающихся других населённых пунктов области)		отчёты		
3.	<i>Результативность организационно-методической деятельности педагога</i>				
3.1.	<p>Результативное очное участие в профессиональных конкурсах (за каждый диплом 1-3 степени):</p> <ul style="list-style-type: none"> - городской уровень - областной уровень - всероссийский уровень и выше <p>результативное зафиксированное очное участие в семинарах, конференциях, форумах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - городской уровень - областной уровень - всероссийский уровень и выше <p>Дистанционное (заочное) участие: Победитель Лауреат/дипломант(2, 3 степень)</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p> <p>0,5</p> <p>1</p> <p>1,5</p> <p>1</p> <p>0,5</p>	Приказы, копии наградного материала		
3.2.	<p>Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне учреждения; - на уровне города, области <p><i>* баллы могут суммироваться</i></p>	<p>0,5</p> <p>1</p>	Копии приказов, свидетельств, протоколов		
3.3.	Разработка и совершенствование УМК, обеспечивающего реализацию образовательной программы	0,5	предоставлены не менее 3-х метод разработок		
3.4.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	0,5	Проведены не менее 4-х мероприятий, проектов Релизы, отчеты о проведении		
4.	<i>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</i>				
4.1.	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	0,5			
4.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	0,5			
	Максимальное количество баллов	25			

Педагог - организатор					
№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Основания для расчета показателя (источники информации)	Само оценка	Экспертная оценка
1.	<i>Результативность деятельности педагога-организатора по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				
1.1	Качественное организационно-методическое обеспечение массового мероприятия	0,5	Наличие положения, плана подготовки, сценария, пресс и пост-релизов мероприятия в СМИ, соц. сетях		
1.2	Удовлетворённость потребителей услуг качеством проведения мероприятий	2	Отзывы, результаты опросов		
2.	<i>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</i>				
2.1	Организация мероприятий с детьми различных категорий (детьми с ОВЗ, детьми-сиротами, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации)	2	Приказ, сценарий, фото отчет		
2.2	Высокий уровень организации мероприятий, в т.ч. профилактических, различной направленности, благотворительных акций, конкурсов и т.д.), в том числе дистанционных	2	Итоги контроля зам. директора по УВР (ст. методиста), справка, отзывы		
3	<i>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</i>				
3.1.	Продвижение деятельности образовательной организации через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации: - на уровне города; - на уровне региона за отчетный период <i>* баллы могут суммироваться</i>	1 2	отчёты, скриншоты		
3.2	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1,5	Приказы, отчеты		
3.3	Качественная реализация программы «Каникулы» для учащихся в каникулярный период (своевременность	1,5	План работы, приказы, сценарии,		

	планов и отчетов)		отчеты, отзывы, справка зам. директора по УВР (ст. методиста)		
4.	<i>Результативность организационно-методической деятельности педагога</i>				
4.1	Уровень качества оформления документации (отсутствие нарушений сроков и форм сдачи отчетов и запрашиваемых материалов; соответствие представляемых документов требованиям содержания и форме документа)	1	Итоги контроля зам. директора по УВР (ст. методиста)		
4.2	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период: - на уровне города; - на уровне области <i>* баллы могут суммироваться</i>	0,5 1	Копии приказов, свидетельств, протоколов		
4.3	Реализация социально-значимых проектов: Участие в реализации Организатор проектных мероприятий	0,5 1	Приказ, сценарный план, отчёт		
4.4	Численность детей и молодежи, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность (не менее 5 человек за отчетный период)	2	<i>Указать количество, перечислить</i>		
4.5	Численность детей и молодежи в возрасте до 35 лет, вовлеченных в социально активную деятельность через охват патриотическими проектами, мероприятиями (не менее 20 человек за отчетный период)	2	<i>Указать количество чел и название мероприятий</i>		
	Максимальное количество баллов	20	23,5		
<i>Методист (старший методист)</i>					

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Основания для расчета показателя (источник информации)	Самостоятельная оценка	Экспертная оценка
1.	<i>Результативность деятельности методиста (старшего методиста) по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	1 0	Да Нет		

2.	Результативность организационно-методической деятельности				
2.1	Разработка методической, научно-методической продукции (пособия, рекомендации, памятки и др.): До 3-х единиц 3 и более	1 1,5	Перечень методической продукции		
2.2	Создание элементов методической инфраструктуры: Подготовка и оформление инструктивно-методических материалов Ведение баз данных по различным направлениям деятельности Оперативная подготовка информации для размещения на сайте ОУ и социальных сетях	0,5 0,5 0,5	Итоги контроля администрации		
2.3	Высокий уровень организации и проведения методических мероприятий (семинары, научно-практические конференции, мастер-классы и т.д.)	3	Итоги контроля администрации, отзывы участников		
2.4	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим методистом за отчётный период по уровням: Городской Областной Всероссийский/международный	0,5 1 1,5	наличие дипломов, грамот, свидетельств		
2.5	Организация непрерывного образования педагогических работников: на консультативно-методическом уровне на информационно-методическом уровне	1 0,5	Планы, отчеты		
2.6	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, от общего числа педагогических работников за отчётный период (учебный год)	2	свыше 30%		
2.7	Активное участие в разработке и реализации актуальных для развития учреждения проектов и программ	1	Подтверждающие документы		
2.8	Уровень качества оформления документации (отсутствие нарушений сроков и форм сдачи отчетов и запрашиваемых материалов; соответствие представляемых документов требованиям содержания и форме документа, разработка новых программ, аналитических справок и т.д.)	1	Отсутствие нареканий от руководства ОУ и вышестоящих органов образования о нарушении сроков отчётности		
2.9	Выступления на конференциях,		копии наградного		

	семинарах, круглых столах, проведение мастер-классов: очное заочное (дистанционное)	2 1	материала		
2.10	Разработка программ для реализации с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	3	Перечень ДОП		
	Максимальное количество набранных баллов	20			
Бухгалтер					
№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Основания для расчета показателя (источник информации)	Самооценка	Экспертная оценка
1	Предписания контролирующих органов об устранении нарушений и привлечении к ответственности, отсутствие нарушений и замечания в актах проверок	2	Отсутствие		
2	Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств	2	Без замечаний		
3	Соблюдение установленных сроков размещения документации в ЕИС и на сопутствующих сайтах	2	Своевременная, без замечаний		
4	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	2	Качественное системное ведение (без замечаний)		
5	Отсутствие задолженности перед поставщиками	1	Отсутствие		
6	Организация квалифицированной работы с поставщиками, подрядчиками	1	Своевременная, без замечаний		
	Максимальное количество набранных баллов	10			
Заведующий хозяйством					
№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Основания для расчета показателя (источник информации)	Самооценка	Экспертная оценка
1	Организация обеспечения всех требований законодательства по санитарно-гигиеническим правилам и нормам, качественная организация и соблюдение техники безопасности труда в здании учреждения, без случаев	1	Эффективная организация без замечаний, Отсутствие		

	производственного травматизма				
2	Организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления	2	Экономия ресурсов в целом до 10%		
3	Качество работы по учету и исполнению заявок на обеспечение образовательного и производственного процессов, качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта учреждения	1	Оперативность, Высокий, отсутствие претензий администрации и работников		
4	Выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб	1	Своевременное и полное исполнение		
5	Качественное проведение плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых активов, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	1	Без замечаний, Приказы, Отсутствие нареканий от руководства ОУ и вышестоящих органов образования о нарушении сроков отчетности		
6	Подготовка к отопительному сезону, приемке учреждения, плановым проверкам	2	Качественная и своевременная		
7	Выполнение мероприятий по Гражданской обороне и Чрезвычайным ситуациям, по комплексной безопасности учреждения	1	Качественно и своевременно		
8	Оперативный и качественный уровень организации труда МОП	1	Высокий, систематический контроль за качеством работы МОП		
	Максимальное количество набранных баллов	10			
Сторож-вахтер					
№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Основания для расчета показателя (источник информации)	Самооценка	Экспертная оценка
1	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	2	Качественное соблюдение требований, в полной мере		
2	Качественное обеспечение порядка на	2	Без замечаний		

	охраняемой территории (оперативное реагирование по срабатыванию АПС)				
3	Замечания по утрате и порче имущества, хозяйственного инвентаря	1	Отсутствие		
4	Соблюдение техники безопасности и охраны труда, правил пожарной безопасности на рабочем месте	2	В полной мере, без замечаний		
5	Обнаружение противоправных, незаконных, нарушающих порядок и спокойствие детей и персонала действий, в том числе с помощью системы видеонаблюдения	1	Оперативное реагирование		
6	Обоснованные замечания со стороны администрации, сотрудников, родителей по выполнению должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка	2	Отсутствие		
	Максимальное количество набранных баллов	10			
Уборщик служебных помещений					
№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Основания для расчета показателя (источник информации)	Самооценка	Экспертная оценка
1	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий помещений учреждения	2	Высокий уровень		
2	Замечаний по утрате и порче имущества. Отсутствие фактов потери и порчи инвентаря	2	Отсутствие замечаний		
3	Соблюдение работником норм содержания инвентаря (маркировка, правила хранения, сохранность)	1	Инвентарь целый, чистый, хранится в установленном месте		
4	Хранение и рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств	1	Экономно, без замечаний		
5	Обоснованные замечания со стороны администрации, сотрудников, родителей по выполнению должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка	2	Отсутствие		
6	Соблюдение техники безопасности и охраны труда, правил пожарной безопасности на рабочем месте	2	Качественное, без замечаний		
	Максимальное количество набранных баллов	10			
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий					

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Основания для расчета показателя (источник информации)	Само оценка	Экспертная оценка
1	Замечания по утрате и порче имущества	2	Отсутствие		
2	Выполнение особо важных заданий, поручений администрации, предотвращение аварий (при наличии)	2	Оперативно Приказы		
3	Эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок	2	Проводится систематически, качественно		
4	Обеспечение работы системы отопления, водоснабжения, канализации и водостоков учреждения	1	Бесперебойная работа всех систем снабжения		
5	Соблюдение техники безопасности и охраны труда, правил пожарной безопасности на рабочем месте	2	Качественное, без замечаний		
6	Обоснованные замечания со стороны администрации, сотрудников, родителей по выполнению должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка	1	Отсутствие		
	Максимальное количество набранных баллов	10			
Дворник					
№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Основания для расчета показателя (источник информации)	Само оценка	Экспертная оценка
1	Соблюдение техники безопасности и охраны труда, правил пожарной безопасности на рабочем месте	1	Соответствует нормам, без замечаний		
2	Поддержание территории учреждения в зимний период в не травмоопасном состоянии (своевременная и оперативная очистка дорожек и ступенек от снега и льда, посыпка их песком)	2	Качественное, безопасное, в надлежащем состоянии		
3	Проведение генеральных уборок на убираемой территории ОУ	2	Высокое качество, отсутствие замечаний		
4	Качественное содержание доступности выходов эвакуации из здания ОУ	2	Качественное, безопасное, в надлежащем состоянии		
5	Соблюдение работником норм содержания инвентаря (маркировка,	1	Инвентарь целый, чистый, хранится		

	правила хранения)		в установленном месте		
6	Обоснованные замечания со стороны администрации, сотрудников, родителей по выполнению должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка	2	Отсутствие		
	Максимальное количество набранных баллов	10			
Специалист по кадрам					
№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Основания для расчета показателя (источник информации)	Самооценка	Экспертная оценка
1	Конфликтные ситуации (с коллективом и родителями)	1	Отсутствие		
2	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества. Взаимодействие с органами гос власти	2	Протоколы отчетов		
3	Соблюдение законодательства (штрафы, взыскания, замечания)	2	Отсутствие		
4	Участие в организации работы общественных органов, участвующих в управлении Дома	1	По представлению руководителя		
5	Обеспечение сохранности кадровых документов, оформление их в архив в соответствии с номенклатурой, строгое соблюдение правил защиты персональных данных работников	2	Своевременное, качественное исполнение		
6	Организация работы по подготовке информации для сайта учреждения, по запросам других организаций (инстанций)	2	Своевременное и качественное предоставление информации		
	Максимальное количество набранных баллов	10			
Звукооператор					
№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Основания для расчета показателя (источник информации)	Самооценка	Экспертная оценка
1	Качественное выполнение работ по световому и звуковому сопровождению при проведении мероприятий различного уровня в учреждении и вне его	2	Качественное, без замечаний		
2	Эффективная своевременная	3	Своевременное,		

	профилактическая работа осветительной и звуковой аппаратуры		качественное исполнение		
3	Разработка концепции звукового оформления, активность в решении учрежденческих задач	2	Качественное исполнение		
4	Замечания по утрате и порче имущества, оборудования	1	Без замечаний		
5	Замечания и претензии со стороны сотрудников, администрации	2	Отсутствие		
	Максимальное количество набранных баллов	10			
Делопроизводитель					
№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Основания для расчета показателя (источник информации)	Само оценка	Экспертная оценка
1	Своевременное и качественное исполнение по соблюдению сроков исполнения документации	2	Качественное исполнение, без замечаний		
2	Оперативность по доведению информации, приказов распоряжений администрации до исполнителей, по подготовке информации по запросам департамента образования	2	Своевременное, качественное исполнение		
3	Ведение и сохранность баз данных, необходимых для работы учреждения и эффективное их использование, своевременное архивирование	2	Качественное исполнение, без замечаний		
4	Отсутствие жалоб и замечаний (от родителей и сотрудников)	2	Отсутствие		
5	Качественная работа по подготовке информации для сайтов об учреждении, по запросам других организаций (инстанций)	2	Своевременное, качественное предоставление информации		
	Максимальное количество набранных баллов	10			

Приложение №2
к Положению об установлении
стимулирующих выплат работникам
МБОУ ДО «Икар» 31.03.2023 № 3-фхд

**1. Критерии для определения стимулирующих выплат за интенсивность
и высокие результаты работы административно-управленческого персонала:
Заместитель директора по УВР**

№ п/п	Критерии	Система оценки работы	Само-оценка	Экспертная оценка
1	Участие в исследовательской, инновационной деятельности учреждения (сетевые программы, проекты)	10%		
2	Активное участие в работе органов управления учреждением	5%		
3	Привлечение внебюджетных средств: - Получение грантов(индивидуальных и (или) коллективных), направленных на реализацию программ, проектов; - Привлечение спонсорских средств(от 5 тыс. руб. за отчётный период) <i>* баллы могут суммироваться</i>	5% 3%		
4	Интенсивность и напряженность работы: - Своевременное и оперативное выполнение распоряжений и заданий, приказов руководителя и департамента образования, - Высокая результативность выполнения сложных и оперативных работ и достижение высоких результатов; - Участие в общественных работах, субботниках, эстетическом оформлении учреждения к праздничным	10% 10% 10%		

	мероприятиям			
5	Активное участие в разработке нормативно-правовых документов ОУ	10%		
6	Высокое качество подготовленных к изданию и изданных методических, информационных, творческих материалов	5%		
7	Наставничество	7%		
8	Участие в конкурсных и методических мероприятиях в качестве члена жюри, члена экспертного совета уровня: - Городской/региональный, - Всероссийский/международный.	5% 10%		
	Максимальное количество процентов	80%		

Заместитель директора по экономике и финансам

№ п/п	Критерии	Система оценки работы	Само оценка	Экспертная оценка
1	Активное участие в работе органов управления учреждением	5%		
2	Активное участие в разработке нормативно-правовых документов ОУ	10%		
3	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей: Участие в общественных работах, субботниках	10%		
4	Интенсивность и напряженность работы: - Своевременное и качественное выполнение распоряжений и заданий, приказов руководителя и департамента образования, - Высокая результативность выполнения сложных и оперативных работ и достижение высоких результатов.	10% 10%		
5	Высокое качественное выполнение работы по экономической деятельности	20%		
6	Профессиональный рост и самообразование	10%		
7	Своевременное и качественное размещение информации об учреждении на федеральных сайтах в соответствии с законами РФ	5%		
	Максимальное количество процентов	80%		

2. Критерии для определения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы педагогов дополнительного образования:

№ п/п	Критерии	Система оценки работы	Само оценка	Эксперт- ная оценка
1	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период: наличие у детского объединения звания «Образцовый коллектив»	4%		
2	<p>Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства («Лучший работник системы дополнительного образования», «Сердце отдаю детям», «Новый формат», «Наставник в образовании», «Арктур», «Конкурс дополнительных образовательных программ», «Ключ к успеху»):</p> <ul style="list-style-type: none"> - городской уровень - областной уровень - всероссийский уровень и выше <p>Другие конкурсы (очный формат):</p> <ul style="list-style-type: none"> - городской уровень - региональный <p>Дистанционное (заочное) участие: Победитель, дипломант(2, 3 степень)</p>	<p>10%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>3%</p> <p>4 %</p> <p>1%</p>		
3	<p>Интенсивность и напряженность работы: (учитывается один из показателей)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Участие в исследовательской, инновационной деятельности учреждения (сетевые программы, проекты) на уровне города, области; - Участие в конкурсных и методических мероприятиях в качестве члена жюри, члена экспертного совета уровня: городской, региональный, всероссийский/международный; - Результаты организации каникулярной занятости учащихся: <p>Организация мероприятий (профильные отряды, смены, познавательные, профилактические мероприятия)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Участие в мероприятиях (учреждения, города, области и т.д.); - Активное участие в работе органов управления учреждением - Результативность организации проектной деятельности в объединении: 	7%		

	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие практико-ориентированных, творческих и социально-значимых проектов, реализованных на уровне города, области и направленных на взаимодействие с различными учреждениями и другое - Количество обучающихся, зарегистрированных на образовательной платформе «Маркетплейс» 15 и более 			
4	Повышение пед мастерства в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации» http://neorusedu.ru/)	4%		
5	Повышение квалификации через аттестацию (присвоение квалификационной категории) за отчетный период	4%		
6	Привлечение внебюджетных средств: <ul style="list-style-type: none"> - Получение грантов(индивидуальных и (или) коллективных), направленных на реализацию программ, проектов; - Оказание платных дополнительных образовательных услуг (не менее 15 учащихся), - Привлечение спонсорских средств (от 5 тыс. руб. за отчётный период) <i>* баллы могут суммироваться</i>	5% 5% 3%		
7	Эффективность методической работы <ul style="list-style-type: none"> - Трансляция положительного педагогического опыта через публикации; - Разработка методической продукции в соответствии с требованиями. - Обобщение и очное распространение собственного опыта, профессионального мастерства и достижений через открытые занятия, мастер-классы, выступления на педагогических советах и др.: - городской уровень - областной уровень и выше Дистанционное (заочное) участие	3% 2% 4% 1%		
8	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительную общеобразовательную программу, в том числе с использованием дистанционных технологий 5 чел 6 чел и более	3% 4%		

9	Наставничество Методическое сопровождение молодых специалистов при разработке методической документации/организации образовательного процесса/ участия в различных конкурсах	5%		
10	Охват детей объединения деятельностью региональных центров выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, технопарков «Кванториум» и центров «IT-куб»: 5% от общего количества обучающихся 8-10% от общего количества обучающихся	3% 4%		
11	Организация наставничества обучающихся в объединении: Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч.с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период	4%		
	Итого	80%		

3. Критерии для определения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

Старший методист, методист, педагог-организатор:

№ п/п	Критерии	Система оценки работы	Само оценка	Экспертная оценка
1	Использование ресурсов социальных сетей: Участие в работе профессиональных сообществ	2%		
2	Интенсивность и напряженность работы: (учитывается один показатель) - Участие в исследовательской, инновационной деятельности учреждения (сетевые программы, проекты) на уровне города; - Активное участие в разработке нормативно-правовых документов ОУ; - Качественная подготовка документации на получение званий, наград, именных премий;	7%		

	<ul style="list-style-type: none"> - Активное участие в работе органов управления учреждением; - Участие в общественных работах, субботниках, в оформлении учреждения к праздничным мероприятиям 			
3	<p>Активное участие в мероприятиях по реализации приоритетных национальных проектов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разработчик, участник реализации управленческих проектов; - Организатор мероприятий управленческих проектов. 	3%		
4	<p>Наставничество. Методическое сопровождение молодых специалистов при разработке методической документации/организации образовательного процесса/ участия в различных конкурсах.</p>	7%		
5	Высокое качество подготовленных к изданию и изданных методических, информационных, творческих материалов	4%		
6	<p>Повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации» http://neorusedu.ru/)</p>	5%		
7	Повышение квалификации через аттестацию (присвоение квалификационной категории) за отчетный период	5%		
8	<p>Привлечение внебюджетных средств:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Получение грантов(индивидуальных и (или) коллективных), направленных на реализацию программ, проектов; - Оказание платных организационных услуг (не менее 25 участников) - Привлечение спонсорских средств(от 5 тыс. руб. за отчётный период). <p><i>* баллы могут суммироваться</i></p>	7%	5%	3%
9	<p>Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства («Лучший работник системы дополнительного образования», «Сердце отдаю детям», «Новый формат», «Наставник в образовании», «Арктур», «Ключ к успеху», «Воспитать человека»):</p>			

	- городской уровень - областной уровень - всероссийский уровень и выше Другие конкурсы (очный формат): - городской уровень - региональный	7% 15% 20% 3% 4 %		
	Дистанционное (заочное) участие: Победитель, Дипломант(2, 3 степень)	1%		
10	Обобщение и очное распространение собственного опыта, профессионального мастерства и достижений через открытые занятия, мастер-классы, выступления на педагогических советах и др.: - городской уровень - областной уровень и выше	3% 5%		
	Дистанционное (заочное) участие	1%		
11	Эффективная организация масштабных мероприятий (акций, конкурсов, проектов и пр.) на городском уровне и выше	5%		
	Итого	80%		

3. Критерии для определения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы учебно-вспомогательного персонала:

Звукооператор, специалист по кадрам, делопроизводитель, бухгалтер, заведующий хозяйством.

№ п/п	Критерии	Система оценки работы	Само оценка	Экспертная оценка
1	Интенсивность и напряженность работы: - сохранность имущества ОУ, инвентаря, инструмента, оборудования ОУ (не выведение из строя); - оперативное реагирование на устранение каких-либо неполадок в работе, - оперативность выполнения срочных работ, особых поручений, в т.ч. за рамками нормированного рабочего времени.	10% 15% 25%		
2	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей: участие в общественной жизни, субботниках, участие в комиссиях.	10%		
3	Своевременное исполнение запросов департамента образования	10%		
4	Отсутствие возврата документов на доработку			

		10%		
	Итого	80%		

4. Критерии для определения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы младшего обслуживающего персонала:

Сторож-вахтер, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию ремонту здания, дворник

№ п/п	Критерии	Система оценки работы	Самооценка	Экспертная оценка
1	Осуществление дополнительных работ (участие в проведение ремонтных работ в учреждении, работа гардеробщика, обслуживание мероприятий проводимых в учреждении, в субботниках, участие в общественной жизни учреждения и коллектива)	25%		
2	Благоустройство территории учреждения (зеленая зона, ландшафтный дизайн)	10%		
3	Отсутствие конфликтных ситуаций (с коллективом и от родителей)	5%		
4	Качественное выполнение срочных и особых поручений администрации	25%		
5	Замечания по качеству (подготовка зданий к новому учебному году, отсутствие замечаний комиссии)	15%		
	Итого	80%		

Приложение №3
к Положению об установлении
стимулирующих выплат работникам
МБОУ ДО «Икар» 31.03.2023 № 3-фхд

**Итоговая оценочная ведомость
для установления стимулирующих выплат работникам
МБОУ ДО «Икар»**

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Самооценка	Экспертная оценка
	ИТОГО			

Председатель комиссии:

_____ / _____

Члены комиссии:

_____/ _____
_____/ _____
_____/ _____
_____/ _____

Секретарь:

_____/ _____

Дата «__» _____ 20_

