

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного
образования «Дом учащейся молодежи «Икар» городского округа Тольятти
на 2019-2022 годы**

Приняты
на общем собрании работников
Протокол № 1 от 15.03.2022 г.

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

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

Представитель работников – Акимова Ирина Александровна

Численность: 39 чел.

Код ОКВЭД 85.41

Код ОКФС 14



Стороны коллективного договора пришли к соглашению продлить срок действия коллективного договора муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Дом учащейся молодежи «Икар» городского округа Тольятти на 2019-2022 гг. с изменениями и дополнениями на 3 года:

В раздел 10. «Охрана труда и здоровья работников» внести изменения следующего содержания:

«10.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

10.2. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

10.3. Работодатель обязан обеспечить:

10.3.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

10.3.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

10.3.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

10.3.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

10.3.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

10.3.6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

10.3.7. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

10.3.8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

10.3.9. оснащение средствами коллективной защиты;

10.3.10. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной

защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- 10.3.11. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 10.3.12. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 10.3.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- 10.3.14. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 10.3.15. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;
- 10.3.16. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- 10.3.17. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 10.3.18. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- 10.3.19. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;
- 10.3.20. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- 10.3.21. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 10.3.22. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- 10.3.23. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудовым Кодексом для принятия локальных нормативных актов;

- 10.3.24. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- 10.3.25. соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 10.3.26. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- 10.3.27. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.
- 10.4. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- 10.5. Работодатель имеет право:
- 10.5.1. использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;
- 10.5.2. вести электронный документооборот в области охраны труда;
- 10.5.3. предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации)."
- 10.6. Работник обязан:
- 10.6.1. соблюдать требования охраны труда;

- 10.6.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
 - 10.6.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
 - 10.6.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - 10.6.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
 - 10.6.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
 - 10.6.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудовым Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
 - 10.6.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями."
- 10.7. Каждый работник имеет право на:
- 10.7.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
 - 10.7.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - 10.7.3. получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- 10.7.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- 10.7.5. обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- 10.7.6. обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- 10.7.7. дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- 10.7.8. гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- 10.7.9. обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- 10.7.10. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
- 10.7.11. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- 10.7.12. внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми

(должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.


- 10.8. Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 10.9. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.
- 10.10. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.»

Приложение к коллективному договору № 3 принять в новой редакции (прилагается).

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

Председатель работников

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


И.А. Акимова
« 15 » марта 20 22 г.


А.А. Кирдянова
« 16 » марта 20 22 г.



ПРИНЯТО

Советом учреждения
Протокол № 12 от 24.12.2021 г.

СОГЛАСОВАНО

Общим собранием работников
Протокол № 8 от 22.12.2021 г.

СОГЛАСОВАНО

Представителем работников
_____ И.А. Акимова

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МБОУ ДО «Икар»

от 24.12.2021 г № 13 - фхд

А.А. Кирдянова



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 01.01.2022 года.

6.2. Признать утратившим силу Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУ ДО «Икар», принятое Советом учреждения от 29.10.2021 № 11.

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	Отсутствие нарушений требований ТБ, ППБ, Правил внутреннего распорядка со стороны подчиненных	2	Отсутствие нарушений		
3	Оперативность и качество организации сотрудников по выполнению работ за рамками функционала	3	Приказы и др. подтверждающие документы		
4	Качественная организация работы с кадрами по курсовой подготовке	3	Наличие подтверждающих документов о курсовой подготовке педагогических работников		
5	Качественная организация сопровождения аттестации педагогических и иных работников	3	Приказы и др. подтверждающие документы		
6	Отсутствие нарушений установленных сроков выполнения работы без замечаний к качеству	3	Отсутствие		
7	Своевременное и качественное ведение баз данных в АИС по различным направлениям деятельности	3	подтверждающие документы		
	Максимальное количество баллов	20			

Заместитель директора по экономике и финансам					
№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Основания для расчета показателя (источник информации)	Само оценка	Экспертная оценка
1	Качественная организация работы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд	3	Отсутствие предписаний		
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 плана муниципальных закупок, размещение плана-графика, согласно требованиям 44-ФЗ, контроль его исполнения	3	Своевременное, документы по закупкам, АЦК-МЗ		
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			
Педагог дополнительного образования					
№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Основания для расчета показателя (источник информации)	Само оценка	Экспертная 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		
	разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа	0,5			
	дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме	0,5			
	дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий)	0,5			
	дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества <i>* при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу</i>	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.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	0,5	количество и название ДОП		
1.4.	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; <i>* для педагогов спортивной направленности</i>	0,5 1 1,5	копии протоколов (приказов)		
1.5.	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	0,5	С предоставлением скрин-шота страницы сайта 70%-79%;		

	отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)	1	80% и более		
2.	<i>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</i>				
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>	0,5 1 1,5	до 5%; 5-10% свыше 10%		
2.2.	Результативность участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, проектной, исследовательской деятельности 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 Лауреат/дипломант(2, 3 степень)	0,5 1 1,5 1 0,5	копии наградных материалов с указанием названия конкурса (ов)		
2.3	Активность участия детского объединения в общественно-значимых делах, мероприятиях, акциях: 1-2 мероприятия 3 и более	0,5 1	Отчёты, фото, приказы		
2.4	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования <i>* баллы могут суммироваться</i>	0,5 1 1,5	до 5%; 5%-10%; свыше 10%		

2.5	<p>Продвижение деятельности объединения дополнительного образования через освещение:</p> <p>на сайте учреждения;</p> <p>на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области»;</p> <p>в социальных сетях;</p> <p>в средствах массовой информации</p> <p>в собственном действующем блоге или сайте за отчетный период</p> <p><i>* баллы могут суммироваться</i></p>	0,5	Мониторинг обеспечения открытости деятельности объединения		
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1.	<p>Результативное очное участие в профессиональных конкурсах (за каждый диплом 1-3 степени):</p> <p>- городской уровень</p> <p>- областной уровень</p> <p>- всероссийский уровень и выше</p> <p>результативное зафиксированное очное участие в семинарах, конференциях, форумах:</p> <p>- городской уровень</p> <p>- областной уровень</p> <p>- всероссийский уровень и выше</p> <p>Дистанционное (заочное) участие:</p> <p>Победитель</p> <p>Лауреат/дипломант(2, 3 степень)</p>	0,5 1 1,5 0,5 1 1,5 1 0,5	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> <p>- на уровне учреждения;</p> <p>- на уровне города, области</p> <p><i>* баллы могут суммироваться</i></p>	0,5 1	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			
<i>Педагог - организатор</i>					
№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Основания для расчета показателя (источник 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	1	Наличие положения, плана подготовки, сценария, прес и пост-релизов мероприятия в СМИ, соц. сетях		
1.2	Удовлетворённость потребителей услуг качеством проведения мероприятий	1	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	0,5	Приказы, отчеты		
3.3	Качественная реализация программы «Каникулы» для учащихся в каникулярный период (своевременность планов и отчетов)	2	План работы, приказы, сценарии, 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 учреждения; - на уровне города, 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	Участие в конкурсах профессионального мастерства (за каждый диплом 1-3 степени): - городской уровень - областной уровень - всероссийский и выше уровень	0,5 1 1,5	копии наградного материала		

	Дистанционное (заочное) участие: Победитель Лауреат/дипломант(2, 3 степень)	1 1,5			
	Максимальное количество баллов	25			
Методист (старший методист)					
№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Основания для расчета показателя (источник информации)	Самооценка	Экспертная оценка
1.	Результативность деятельности методиста (старшего методиста) по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный 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 2	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	1 1 1	Итоги контроля администрации		
2.3	Высокий уровень организации и проведения методических мероприятий (семинары, научно-практические конференции, мастер-классы и т.д.)	2	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	1 1,5 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)	1,5	свыше 33%		
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, семинарах, круглых столах, проведение мастер-классов: очное заочное (дистанционное)	1 0,5	копии наградного материала		
2.10	Использование интернет-ресурсов: размещение материалов на сайте ОУ	1	Итоги контроля администрации		
2.11	Наличие у методиста, старшего методиста грантов за отчётный период: - городской - региональный - всероссийский	1 1,5 2			
	Максимальное количество набранных баллов	20			

Бухгалтер

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Основания для расчета показателя (источник информации)	Само оценка	Экспертная оценка
1	Предписания контролирующих органов об устранении нарушений и привлечении к ответственности, отсутствие нарушений и замечания в актах проверок	2	Отсутствие		
2	Качественная организация работы с документооборотом (в т.ч. электронным), своевременное и качественное предоставление отчетности	2	Своевременная, без замечаний		
3	Соблюдение установленных сроков	2	Своевременная,		

	размещения документации в ЕИС и на сопутствующих сайтах		без замечаний		
4	Наличие системности ведения документации, своевременное оформление документов соответственно номенклатуре дел ОУ подготовка для архива	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)	Само оценка	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 производственного травматизма	1	Эффективная организация без замечаний, Отсутствие		
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 отчётности		
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)	Само оценка	Экспертная оценка
1	Качественное обеспечение антитеррористической безопасности, выполнение требований контрольно-пропускного режима (своевременная запись посетителей, соблюдение режима сменной обуви (бахилы) посетителями, строгое соблюдение пропускного режима в ОУ)	2	Качественное соблюдение требований, в полной мере		
2	Качественное обеспечение порядка на охраняемой территории (оперативное реагирование по срабатыванию АПС)	2	Без замечаний		
3	Качественное и оперативное ведение и содержание документации по дежурству	1	Своевременное, в надлежащем порядке		
4	Соблюдение техники безопасности и охраны труда, правил пожарной безопасности на рабочем месте	1	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	2	Отсутствие		

	трудового распорядка				
	Максимальное количество набранных баллов	10			
Уборщик служебных помещений					
№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Основания для расчета показателя (источник информации)	Само оценка	Экспертная оценка
1	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий помещений учреждения	2	Высокий уровень		
2	Проведение генеральных уборок с помывкой стен, окон, туалетов на убираемых площадях	2	Высокое качество, 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	Оперативность и качество выполнения заявок текущего ремонта	2	Выполняются качественно и оперативно		
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, правила хранения)	1	Инвентарь целый, чистый, хранится 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	Оц	Основания для	Само	Эксп
-------	----------	----	---------------	------	------

		ен ка в ба лл ах	расчета показателя (источник информации)	оценка	ерт- ная оценк а
1	Качественное и своевременное ведение документации по кадрам, поддержание её в надлежащем и актуальном виде	1	Качественное своевременное исполнение		
2	Качественное и своевременное предоставление статистической отчетности, отчетности в пенсионный фонд РФ, и другой отчетности	2	По представлению руководителя		
3	Замечания со стороны контролирующих органов по ведению уставной документации по учету кадров, связанной с ведением трудовой деятельностью работников	2	По представлению руководителя		
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	Оц ен ка в ба лл ах	Основания для расчета показателя (источник информации)	Само оценка	Эксп ерт- ная оценк а
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 профилактическая работа осветительной и звуковой аппаратуры	3	Своевременное, качественное исполнение		
3	Разработка концепции звукового оформления, активность в решении учрежденческих задач	2	Качественное исполнение		
4	Соблюдение техники безопасности и	1	В полной мере,		

	охраны труда, правил пожарной безопасности на рабочем месте		без замечаний		
5	Замечания и претензии со стороны сотрудников, администрации	2	Отсутствие		
	Максимальное количество набранных баллов	10			
<i>Делопроизводитель</i>					
№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Основания для расчета показателя (источник информации)	Самооценка	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	Качественная организация работы с номенклатурой дел, своевременная сдача в архив документов постоянного хранения	2	Качественное и оперативное исполнение		
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			

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	10%		
3	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей: Участие в общественных работах, субботниках.	15%		
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.	15% 10%		
5	Активное участие в разработке нормативно-правовых документов ОУ	15%		
6	Высокое качество подготовленных к изданию и изданных методических, информационных, творческих материалов	10%		
7	Участие в конкурсных и методических мероприятиях в качестве члена жюри, члена экспертного совета уровня: - Городской/региональный, - Всероссийский/международный.	5% 10%		
	Максимальное количество процентов	100%		

Заместитель директора по экономике и финансам

№ п/п	Критерии	Система оценки работы	Само оценка	Экспертная оценка
1	Активное участие в работе органов управления учреждением	10%		
2	Активное участие в разработке нормативно-правовых документов ОУ	15%		
3	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей: Участие в общественных работах, субботниках	15%		
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.	15% 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	100%		

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

№ п/п	Критерии	Система оценки работы	Само оценка	Экспертная 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»	5%		
2	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей:			

	Участие в общественных работах, субботниках	15%		
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: - 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 	15%		
4	<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%		
5	<p>Привлечение внебюджетных средств: Получение грантов(индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования, учреждения;</p> <p>Оказание платных дополнительных образовательных услуг (не менее 15 учащихся),</p> <p>Привлечение спонсорских средств.</p>	5%	5%	

	<i>* баллы могут суммироваться</i>	5%		
6	<p>Эффективность методической работы</p> <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 <p>Дистанционное (заочное) участие</p>	<p>5%</p> <p>5%</p> <p>8%</p> <p>2%</p>		
7	<p>Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительную общеобразовательную программу, в том числе с использованием дистанционных технологий</p> <p>1-3 чел</p> <p>4 и более</p>	<p>3%</p> <p>7%</p>		
8	<p>Наставничество</p> <p>Методическое сопровождение молодых специалистов при разработке методической документации/организации образовательного процесса/ участия в различных конкурсах</p>	10%		
9	<p>Организация наставничества обучающихся в объединении:</p> <p>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</p>	5%		
	Итого	100%		

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	5%		

2	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей: Участие в общественных работах, субботниках	15%		
3	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; - Активное участие в работе органов управления учреждением; - Участие в конкурсных и методических мероприятиях в качестве члена жюри, члена экспертного совета на уровне города и выше, и другое;	15%		
5	Активное участие в мероприятиях по реализации приоритетных национальных проектов: - Разработчик, участник реализации управленческих проектов; - Организатор мероприятий управленческих проектов.	5% 10%		
6	Наставничество. Методическое сопровождение молодых специалистов при разработке методической документации/организации образовательного процесса/ участия в различных конкурсах.	10%		
7	Высокое качество подготовленных к изданию и изданных методических, информационных, творческих материалов	5%		
8	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/)	5%		
9	Привлечение внебюджетных средств: Оказание платных дополнительных организационных услуг (не менее 20 участников); Привлечение спонсорских средств.	5% 5%		

10	Трансляция положительного педагогического опыта через публикации /Разработка методической продукции в соответствии с требованиями	5%		
11	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% 5% 2%		
12	Эффективная организация масштабных мероприятий (акций, конкурсов, проектов и пр.) на городском уровне и выше	10%		
	Итого	100%		

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 общественных работах, субботниках.	20%		
3	Своевременное исполнение запросов департамента образования	10%		
4	Организация качественной и оперативной работы по подготовке информации об учреждении (для размещения на необходимых сайтах (в информационных системах, базах)	20%		
	Итого	100%		

**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	Интенсивность и напряженность работы	25%		
2	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей: Участие в общественных работах, субботниках	25%		
3	Высокий уровень соблюдения требований ТБ, ОТ и оперативное реагирование на устранение нарушений	5%		
4	Качественное выполнение срочных и особых поручений администрации	30%		
5	Высокий уровень ведения и содержания в надлежащем порядке необходимой документации (Графики, журналы, и т.п.)	15%		
	Итого	100%		

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

**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__ г.