

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 трудовом договоре», 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:

- премияльные 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	3	Подтверждающ		

	баз данных в АИС по различным направлениям деятельности		ие 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	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			

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		
	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	<i>По итогам полугодий (25.12 и 25.05):</i> 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 1	<i>Указать фактическую долю (%)</i>		
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 1 1,5	копии протоколов (приказов)		
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 1	С предоставлением скрин-шота страницы сайта 70%-79%; 80% и более		

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) * баллы могут суммироваться	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.): За каждый диплом 1-3 степени на группу или одного участника (очное участие): 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 привлечением обучающихся других населённых пунктов области)	1,5	Копии приказов, релизы, фото отчёты		
3.	<i>Результативность организационно-методической деятельности педагога</i>				
3.1.	Результативное очное участие в профессиональных конкурсах (за каждый диплом 1-3 степени): - городской уровень - областной уровень - всероссийский уровень и выше результативное зафиксированное очное участие в семинарах, конференциях, форумах: - городской уровень - областной уровень - всероссийский уровень и выше Дистанционное (заочное) участие: Победитель Лауреат/дипломант(2, 3 степень)	0,5 1 1,5 0,5 1 1,5 1 0,5	Приказы, копии наградного материала		
3.2.	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		
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		Проведены не менее 4-х		

	мероприятий и проектов за отчетный период	0,5	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	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 планов и отчетов)	1,5	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 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	2	<i>Указать количество чел и название</i>		

	патриотическими проектами, мероприятиями(не менее 20 человек за отчетный период)		<i>мероприятий</i>		
	Максимальное количество баллов	20	23,5		
Методист (старший методист)					

№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Основания для расчета показателя (источники информации)	Самооценка	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.	<i>Результативность организационно-методической деятельности</i>				
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 отчетный 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		свыше 30%		

	повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, от общего числа педагогических работников за отчётный период (учебный год)	2			
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)	2 1	копии наградного 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	1	Своевременная,		

	с поставщиками, подрядчиками		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 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, систематически		

			й 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 охраняемой территории (оперативное реагирование по срабатыванию АПС)	2	Без замечаний		
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,	1	Инвентарь целый, чистый, хранится		

	правила хранения, сохранность)		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)	Самооценка	Экспертная оценка
1	Замечания по утрате и порче имущества	2	Отсутствия		
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)	Самооценка	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	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	2	Своевременное и		

	информации для сайта учреждения, по запросам других организаций (инстанций)		качественное предоставление информации		
	Максимальное количество набранных баллов	10			
Звукооператор					
№ п/п	Критерии	Оценка в баллах	Основания для расчета показателя (источник информации)	Само оценка	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 профилактическая работа осветительной и звуковой аппаратуры	3	Своевременное, 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	2	Своевременное,		

	информации для сайтов об учреждении, по запросам других организаций (инстанций)		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 мероприятиям	10% 10% 10%		
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:

№	Критерии	Система	Само оценка	Эксперт-
---	----------	---------	-------------	----------

п/п		оценки работы		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: - Наличие практико-ориентированных, 	7%		

	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: - 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 отчетный период) <i>* баллы могут суммироваться</i>	5% 5% 3%		
7	Эффективность методической работы - 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 3-5 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%		
	Дистанционное (заочное) участие: Победитель, Дипломант(2, 3 степень)	3% 4%		
		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	Само-оценка	Эксперт-ная 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%		

**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.