

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества» (далее – Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";
- Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 №761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы";
- постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 №31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих";
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы";
- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №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";
- мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

1.3. В настоящем Положении используются понятия и термины в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом особенностей, установленных настоящим Положением из расчета:

- **базовая единица** - величина, применяемая для расчета окладов работников;
- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования;
- **базовый оклад** - произведение базовой единицы и базового коэффициента;
- **базовый оклад рабочего** - произведение базовой единицы и тарифного коэффициента;
- **должностной оклад** - фиксированный размер оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;
- **иные выплаты** - выплаты, в целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, а также с целью социальной защищенности работников организации;
- **компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы;

- **молодой специалист** - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией;

- **оклад рабочего** - фиксированный размер оплаты труда рабочего за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- **повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада (базового оклада рабочего);

- **стимулирующие выплаты** - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

- **фонд должностных окладов** - сумма должностных окладов руководителей, специалистов, служащих.

1.4. Установить базовую единицу для исчисления должностных окладов (окладов рабочих) в размере 7 107 рублей.

1.5. В Учреждении оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, рабочих - на основе окладов рабочих.

1.6. Оплата труда осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальным правовым актом.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения. Расчет фактической заработной платы указанной категории работников производится из минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Выплата доплаты до уровня минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

При расчете заработной платы в целях исполнения настоящего пункта единовременные премии, премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год и

единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) не учитываются.

1.8. Заработная плата работников состоит из должностного оклада, оклада рабочего, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. В локальных нормативных актах Учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

1.10. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным актом организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и настоящим Положением по согласованию с представительным органом работников или первичной профсоюзной организацией.

1.11. Конкретный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, для работников Учреждения устанавливается работодателем.

1.12. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, иные цели.

II. Порядок установления должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений учреждения определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада и суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста учреждения определяется путем суммирования надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада и суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего учреждения определяется путем произведения базового оклада и суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенных на единицу.

2.4. Базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего в размере согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.5. Повышающие коэффициенты устанавливаются исходя из специфики работы, видов деятельности (коэффициент специфики работы), квалификации работника (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства организацией

(коэффициент масштаба управления), должности, занимаемой в системе управления организацией (коэффициент уровня управления), в размерах согласно приложениям 1, 2 к настоящему Положению.

2.6. Коэффициент квалификации для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений Учреждения, специалистов, служащих, за исключением педагогических работников, устанавливается за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере образования.

Коэффициент квалификации для педагогических работников устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере образования.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

В случае истечения срока действия высшей (первой) квалификационной категории у педагогического работника в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

В случае продолжения педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется; аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил Российской Федерации по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

2.7. Коэффициент специфики работы определяется на основании классификатора типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определяемыми на основе объемных показателей деятельности организаций в порядке, установленном приложением 2 к настоящему постановлению.

2.9. Надбавка за ученую степень при условии ее соответствия профилю

деятельности организации или занимаемой должности устанавливается работникам организаций в размере 2500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.10. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в максимальном размере независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.11. Должностной оклад устанавливается на норму часов, установленную законодательством Российской Федерации по занимаемой должности.

В случае если фактическое количество часов работы выше (ниже) установленной законодательством Российской Федерации нормы часов за ставку заработной платы, должностной оклад, соответственно, повышается (снижается). Расчет должностного оклада в этом случае производится путем деления должностного оклада, за исключением надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, на норму часов работы в неделю за ставку заработной платы и умножения полученного результата на фактически установленное количество часов работы в неделю по занимаемой должности.

2.12. Размер должностного оклада, установленный руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений организации, специалистам и служащим организации, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение базового и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);
- реорганизации учреждения.

Изменение размера должностного оклада работника производится на основании приказа руководителя организации, в отношении руководителя организации - на основании трудового договора.

III. Порядок установления окладов рабочих

3.1. Тарификация работ и присвоение разрядов рабочим производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.2. Размер оклада рабочего определяется путем произведения базового оклада

рабочего и суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенных на единицу.

Тарифные и повышающие коэффициенты по оплате труда рабочих приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

3.3. Коэффициент квалификации рабочего устанавливается за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации рабочего за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

3.4. Размер оклада рабочего, установленный рабочим организации, может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение тарифного коэффициента и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов).

Изменение размера оклада рабочего производится на основании приказа руководителя организации.

IV. Компенсационные выплаты

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты работникам, занятым на работах в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда либо по результатам аттестации рабочего места по условиям труда (до завершения срока действия данной аттестации).

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работнику каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов)

оплачивается в размере 35% от базового оклада, рассчитанного за час работы.

4.4. Компенсационные выплаты начисляются к окладу рабочего (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

Конкретные размеры компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, порядок и условия их применения устанавливаются организацией по согласованию с представительным органом работников или первичной профсоюзной организацией и закрепляются в коллективном договоре, соглашении, локальном акте организации.

V. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

5.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы организации.

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется локальным нормативным актом Учреждения. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада рабочего).

Параметры и критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации.

Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 15% на срок не менее 6 месяцев с даты приема на работу.

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерения) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки деятельности (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ утверждается локальным нормативным актом Учреждения.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще одного раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам аналогичного предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок не менее 6 месяцев с даты приема на работу.

5.4. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации. Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

5.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

5.6. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемому организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Предельный размер премияльной выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год - не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год производится работникам за фактически отработанное время в квартале, календарном году. В отработанное время в квартале, календарном году для расчета размера премии включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Премияльная выплата по итогам работы за I - III кварталы выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год - в декабре финансового года.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по

итогах работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению и утверждаются локальным актом организации.

Решение о премиальных выплатах работникам по итогам работы за квартал, год принимается руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год производится:

- руководителю учреждения - на основании приказа директора департамента образования;
- работникам учреждения - на основании приказа руководителя учреждения.

Расчет размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя учреждения.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за часы педагогической работы специалистов организаций, привлекаемых для педагогической работы в организации;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

6.2. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, указанной в пункте 6.1 настоящего Положения, определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю, за исключением надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями и ежемесячного вознаграждения, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по должности, за которую производится почасовая оплата труда.

При определении должностного оклада педагогического работника для почасовой оплаты труда коэффициент специфики работы учитывается в части специфики и видов деятельности работников, относящихся к выполнению педагогической работы, за которую производится почасовая оплата труда.

6.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления нормы педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на пять (шесть) дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в году при пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления его на 12 месяцев.

6.4. Руководители организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий, факультативов, кружковой, воспитательной, индивидуальной работы с обучающимися (воспитанниками) с применением почасовой оплаты труда.

Почасовая оплата труда высококвалифицированных специалистов определяется исходя из размера базовой единицы и коэффициентов почасовой оплаты труда согласно приложению 6 к настоящему Положению.

VII. Порядок и условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяется в соответствии с пунктом 2.1. настоящего Положения.

7.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

7.4. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом IV настоящего Положения.

7.5. Установление выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения за предшествующий календарный год. Для оценки эффективности деятельности руководителя используются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности Учреждения и руководителя, качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности Учреждения, реализации социально значимых проектов.

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности учреждения и руководителя приведены в приложениях 7-9 к настоящему Положению. Качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности учреждения, реализации социально значимых проектов оцениваются на основании отчетов учреждения о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов. Общая сумма баллов за эффективность деятельности руководителя по итогам года не должна превышать 100 баллов.

Оценка эффективности деятельности учреждения и руководителя осуществляется ежегодно в I квартале текущего года в срок до 31 марта комиссией по оценке эффективности деятельности руководителя.

Состав комиссии по оценке эффективности деятельности руководителя, а также порядок работы комиссии утверждаются приказом директора департамента образования.

Результаты оценки эффективности деятельности руководителя оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности руководителя, форма которого утверждается приказом директора департамента образования.

Руководителю учреждения расчет размера выплаты за качество выполняемых работ производится организацией самостоятельно (на период с 1 февраля по 31 января) с учетом количества набранных баллов руководителем учреждения по результатам оценки эффективности деятельности по следующей формуле:

$$СВ_{эд} = СР / 12 / 100 * Кнб,$$

где:

СВ_{эд} - размер выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения;

СР - объем средств, направляемых на стимулирование руководителя учреждения;

Кнб - количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя учреждения.

Количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя устанавливается на год на основании приказа департамента образования (на период с 1 февраля по 31 января).

Руководителю организации, в которой образовательный процесс не осуществлялся в оцениваемом периоде, выплата стимулирующего характера за качество выполняемой работы устанавливается на период с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности руководителей в размере 100% от максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя организации, без проведения оценки эффективности его деятельности.

Размер выплаты за качество выполняемых работ может пересматриваться организацией самостоятельно в период его действия в случаях повышения установленного размера базовой единицы, реорганизации организации.

Руководителю организации, назначаемому на должность, устанавливается выплата стимулирующего характера на период с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности руководителей в размере 80% от максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя организации.

Руководителям образовательных организаций, у которых истек срок действия трудового договора и был заключен новый трудовой договор в одном и том же учреждении, выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ сохраняется в объеме, установленном по результатам последней оценки эффективности его деятельности.

Руководителю организации, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, на период с первого дня работы до проведения очередной оценки эффективности деятельности руководителей устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 80% от максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя организации.

Очередной оценкой эффективности деятельности и качества труда для указанных руководителей организаций является первая оценка эффективности деятельности и качества труда, проводимая по истечении не менее четырех месяцев их работы в оцениваемом периоде.

7.6. Максимальный объем средств, направляемых на стимулирование руководителя учреждения, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц - 17%;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%;
- в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;
- в организациях со штатной численностью свыше 1 000 единиц - 3%.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем учреждения по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушения бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за два года;

- наличие нарушений финансовой дисциплины, наличие у учреждения просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения,

установленные муниципальным правовым актом;

- наличие нарушений установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации;
- несоблюдение настоящего Положения.

Конкретный размер и условия снижения стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются комиссией по оценке эффективности деятельности руководителя и утверждаются приказом директора департамента образования.

Руководителю учреждения, которому снижен размер стимулирующих выплат, должны быть ознакомлен с соответствующим приказом директора департамента образования под подпись и имеют право его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

Иные выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VIII настоящего Положения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Среднемесячная заработная плата руководителя учреждения за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать:

- четырехкратного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения в организациях дополнительного образования (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Среднемесячная заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемая за календарный год, устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать:

- трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения в организациях дополнительного образования (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

7.7. Предельный объем учебной (преподавательской) работы с обучающимися (воспитанниками), которая может выполняться в учреждении его руководителем, определяется департаментом образования.

Оплата за часы учебной (преподавательской) работы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения с обучающимися (воспитанниками) производится в соответствии с тарификацией исходя из должностного оклада педагогического работника, определяемого согласно пункту 2.2 настоящего Положения, и нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Расчет должностного оклада за фактические часы учебной (преподавательской) работы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения с обучающимися

(воспитанниками) производится в соответствии с пунктом 2.11 настоящего Положения.

Объем учебной (преподавательской) работы, срок ее выполнения устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору):

- руководителю учреждения - на основании его письменного заявления и ходатайства департамента образования;
- заместителю руководителя учреждения - на основании его письменного заявления и приказа руководителя учреждения.

За выполнение учебной (преподавательской) работы осуществляются стимулирующие выплаты в порядке и на условиях, предусмотренных локальным актом учреждения.

7.8. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру за осуществление дополнительных видов деятельности, приносящей доход, производится выплата в соответствии с локальным актом учреждения, регулирующим порядок оплаты труда за счет средств, полученных от дополнительных видов деятельности, приносящей доход.

7.9. Порядок установления выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации закрепляется локальным нормативным актом учреждения и устанавливается на срок не более одного года.

VIII. Иные выплаты

8.1. В целях обеспечения социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременное премирование к юбилейным датам работника;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

Данные выплаты устанавливаются работникам учреждения, состоящим в списочном составе по основному месту работы, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в длительном отпуске, предоставленном педагогическим работникам в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с [разделом IX](#) настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом [районного коэффициента](#), процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и является обязательной к выплате со стороны руководителя учреждения.

8.3. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с [разделом IX](#) настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя учреждения.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников учреждения, включая руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен быть ниже 1,5 фонда оплаты труда работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы. При этом количество фондов оплаты труда работника, направляемых на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, устанавливается единым для всех работников учреждения.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Для работника, принятого на основное место работы на неполную норму часов в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится по основной занимаемой ставке (должности) пропорционально количеству часов, отработанных работником на неполную норму часов (ставку).

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в муниципальном учреждении города Нижневартовска, органе местного самоуправления города Нижневартовска.

Использование права на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска подтверждается справкой с прежнего места работы.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год, при этом единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается, если у такого работника имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

При расчете фонда оплаты труда работника учреждения для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий ежегодному оплачиваемому отпуску, за исключением единовременных премий, единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ), премиальных выплат по итогам работы за квартал, год.

8.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с [разделом IX](#) настоящего Положения.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется не более трех раз в календарном году (за исключением единовременного премирования к юбилейным датам работников), обеспечивая единый подход в отношении всех категорий работников, включая руководителя. Решение о премиальных выплатах работникам по единовременному премированию к праздничным дням, профессиональным праздникам принимается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выплата премии осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события:

- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 9 марта - День города;
- 10 декабря - День образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;
- отраслевой профессиональный праздник по основной деятельности организации, в том числе День учителя, День работников дошкольного образования.

Выплата премии производится:

- руководителю учреждения - на основании приказа директора департамента образования;
- работникам учреждения - на основании приказа руководителя учреждения.

Размер премии устанавливается указанными приказами.

8.5. Единовременное премирование к юбилейным датам работника.

Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам учреждения, проработавшим в муниципальных организациях 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере до одной месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с [разделом IX](#) настоящего Положения, при соблюдении единого подхода для всех работников учреждения. Конкретный размер единовременного премирования к юбилейным датам работникам учреждения утверждается локальным актом учреждения.

В стаж работы, дающий право на единовременное премирование к юбилейным датам, засчитываются в том числе периоды работы в организациях с подразделениями образования, здравоохранения, культуры и спорта, социальной защиты населения до ликвидации, смены собственника имущества, изменения подведомственности (подчиненности) или реорганизации их в форму муниципального учреждения, в том числе до образования города Нижневартовска путем присвоения статуса города селу Нижневартовское, при условии, что работник имеет данный трудовой стаж в одной из вышеперечисленных сфер деятельности.

Выплата единовременной премии к юбилейным датам производится:

- руководителю учреждения - на основании приказа директора департамента образования;
- работникам учреждения - на основании приказа руководителя учреждения.

8.6. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме [районного коэффициента](#) и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

IX. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

9.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев исходя из объема субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, иные цели.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда окладов рабочих и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, а также средств на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с [пунктом 1.7](#) настоящего Положения. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимых от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающих предельную величину базы для начисления страховых взносов).

9.2. При формировании фонда оплаты труда:

- на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда окладов рабочих и фонда компенсационных выплат без учета [районного коэффициента](#) и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- на иные выплаты предусматривается 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных [районного коэффициента](#) и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

- учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с [пунктом 1.7](#) настоящего Положения.

9.3. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

X. Заключительные положения

10.1. Фонд оплаты труда учреждения не должен превышать объема средств, выделенных на оплату труда в рамках субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, иные цели.

10.2. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера.

**Базовый коэффициент
и повышающие коэффициенты для руководителей, специалистов и служащих
учреждения**

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1.	Коэффициент уровня образования	высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"	1,50	1,50	1,50
		высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20	1,20	1,20
		среднее общее образование	1,18	1,18	1,18
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1.	Коэффициент специфики работы	коэффициент устанавливается в соответствии с классификатором типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления коэффициента специфики работы (приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города)			
2.2.	Коэффициент	квалификационная категория			

квалификации	(специалист):			
	высшая категория		0,20	
	первая категория		0,10	
	вторая категория		0,05	
	государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:			
	ордена, медали, знаки	0,20	0,20	0,20
	почетные, спортивные звания:			
	"Народный..."	0,25	0,25	0,25
	"Заслуженный..."	0,20	0,20	0,20
	"Мастер спорта..."	0,05	0,05	0,05
	"Мастер спорта международного класса..."	0,15	0,15	0,15
	"Гроссмейстер..."	0,05	0,05	0,05
	"Лауреат премий Президента Российской Федерации", "Лауреат премий Правительства Российской Федерации"	0,15	0,15	0,15
	почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере образования	0,05	0,05	0,05
	почетные звания в сфере культуры:			
	"Лауреат международных конкурсов, выставок"	0,15	0,15	0,15
	"Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации"	0,05	0,05	0,05
	награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (в сфере образования), в том числе:			
	медали, знаки	0,15	0,15	0,15
	почетные звания	0,15	0,15	0,15
	почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	0,05
	почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05	0,05	0,05
	благодарности Губернатора Ханты-Мансийского	0,05	0,05	0,05

		автономного округа - Югры			
		ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:			
		Золотой знак отличия	0,20	0,20	0,20
		медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15	0,15	0,15
		нагрудный знак "Почетный работник...", почетные звания "Почетный работник...", "Отличник народного просвещения"	0,15	0,15	0,15
		иные нагрудные знаки, за исключением знака "За милосердие и благотворительность"	0,05	0,05	0,05
		благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования)	0,05	0,05	0,05
2.3.	Коэффициент масштаба управления	группа 1	0,30		
		группа 2	0,20		
		группа 3	0,10		
		группа 4	0,05		
2.4.	Коэффициент уровня управления	уровень 1 - руководители	1,085		
		уровень 2 - заместители руководителей	0,883		
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,365		

**Классификатор
типов, видов организаций и видов деятельности работников для установления
коэффициента специфики работы**

п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
Организации дополнительного образования		
1.1.	Проверка тетрадей для педагогических работников, преподающих сольфеджио, элементарную теорию музыки, музыкальную литературу, гармонию, анализ музыкальных произведений, историю хореографического искусства, историю театра, историю изобразительного искусства, расшифровку и аранжировку народной музыки, инструментовку (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
1.2.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): -заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы);	0,05
	- заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
	- руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.3.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.4.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов в части внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,40
1.5.	Работа в организации дополнительного образования: - специалистов (кроме руководителей и педагогических работников);	0,37;
	- служащих	0,32

Приложение 3 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

Тарифные коэффициенты по оплате труда рабочих

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,05	1,065	1,09	1,116	1,141	1,166	1,191	1,216	1,241	1,266

Повышающие коэффициенты к окладу рабочего

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для рабочих
1	2	3	4
1.	Коэффициент квалификации	государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
		ордена, медали, знаки	0,20
		почетные, спортивные звания:	
		"Народный..."	0,25
		"Заслуженный..."	0,20
		"Мастер спорта..."	0,05
		"Мастер спорта международного класса..."	0,15
		"Гроссмейстер..."	0,05
		"Лауреат премий Президента Российской Федерации", "Лауреат премий Правительства Российской Федерации"	0,15
		почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
		почетные звания в сфере культуры:	
		"Лауреат международных конкурсов, выставок"	0,15
		"Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации"	0,05
	награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:		

		медали, знаки	0,15
		почетные звания	0,15
		почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
		почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
		благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
		ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования), в том числе:	
		Золотой знак отличия	0,20
		медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15
		нагрудный знак "Почетный работник...", почетные звания "Почетный работник...", "Отличник народного просвещения"	0,15
		иные нагрудные знаки, за исключением знака "За милосердие и благотворительность"	0,05
		благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
2.	Коэффициент специфики работы	работа в дошкольной образовательной, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования	0,05

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
Дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации, организации дополнительного образования				
Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал				
1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-100% (для вновь принятых на срок 6 месяцев, с даты приема на работу - не менее 15%)	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Премияльная выплата по итогам работы:			
3.1.	За квартал	0-1 фонд оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.2.	За год	0-1,5 фонда оплаты труда работника	проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных	1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

			<p>должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе</p>	
Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие				
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	0-100% (для вновь принятых на срок 6 месяцев - не менее 15%)	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
5.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
6.	Премияльная выплата по итогам работы:			
6.1.	За квартал	0-1 фонд оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
6.2.	За год	0-1,5 фонда оплаты труда работника	<p>проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;</p> <p>соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе</p>	1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

ПОКАЗАТЕЛИ, ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯ СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА КВАРТАЛ, ГОД

№ п/п	Наименование показателя	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

Приложение 6 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

**Коэффициенты
почасовой оплаты труда работников,
привлекаемых к работе в учреждения**

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1.	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися (детьми)	0,06	0,045	0,03

**Параметры
и критерии оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя**

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности
1	2	3
1.	<p>Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования:</p> <p>предписания надзорных и контрольных органов</p> <p>обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений</p> <p>уровень исполнительской дисциплины руководителя образовательной организации (своевременное представление информации, качественное ведение документации)</p> <p>исполнение муниципального задания за отчетный год</p> <p>поддержка трудоустройства несовершеннолетних в образовательных организациях</p> <p>общая стоимость закупок у субъектов малого предпринимательства, социально ориентированных некоммерческих организаций</p> <p>увеличение доли закупок, размещенных конкурентными способами (количество)</p>	<p>отсутствие;</p> <p>наличие предписания (представления, акта) надзорных и контрольных органов</p> <p>отсутствие;</p> <p>не более 1 жалобы;</p> <p>более 1 жалобы</p> <p>наличие служебной информации по неисполнению;</p> <p>отсутствие</p> <p>от 99%;</p> <p>от 95%;</p> <p>менее 95%</p> <p>более 7 человек;</p> <p>от 5 до 7 человек;</p> <p>менее 5 человек</p> <p>от 40% совокупного годового объема закупок;</p> <p>от 30% совокупного годового объема закупок;</p> <p>от 18% совокупного годового объема закупок;</p> <p>менее 18% совокупного годового объема закупок</p> <p>10 и более;</p> <p>8 и более;</p> <p>5 и более;</p> <p>менее 5</p>
2.	<p>Обеспечение высокого качества образования:</p> <p>реализация адаптированных общеразвивающих программ дополнительного образования</p> <p>доля обучающихся, успешно освоивших дополнительные образовательные программы (по итогам промежуточного и итогового контроля)</p> <p>увеличение спектра образовательных</p>	<p>наличие;</p> <p>отсутствие</p> <p>от 85%;</p> <p>от 75%;</p> <p>менее 75%</p> <p>наличие;</p>

	программ дополнительного образования	отсутствие
	реализация новых программ (проектов), ориентированных на развитие и социализацию несовершеннолетних, состоящих на профилактическом учете	наличие; отсутствие
	включение в дополнительное образование несовершеннолетних, состоящих на всех видах профилактического учета, в программы каникулярного отдыха	наличие социально неблагополучных обучающихся; отсутствие социально неблагополучных обучающихся
	наличие договоров сетевого взаимодействия с организациями общего образования и дошкольного образования в реализации дополнительных общеобразовательных программ	наличие; отсутствие
	отрицательная динамика количества выбывших из организации, не связанная с объективными причинами (переезд в другой город, смена места жительства)	отсутствие; наличие
3.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными обучающимися:	
	организация работы с одаренными детьми, наличие программ (проектов) поддержки одаренных (талантливых) обучающихся	наличие; отсутствие
	наличие мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	наличие; отсутствие
	доля победителей, призеров очных конкурсов, фестивалей, соревнований муниципального, регионального, всероссийского, международного уровней от общей численности обучающихся образовательной организации	более 10%; от 5% до 10%; от 1% до 4%; отсутствие
	устойчивая динамика увеличения доли обучающихся, принявших участие в различных мероприятиях	увеличение; сохранение на уровне прошлого года; уменьшение
	организация деятельности детских (молодежных) общественных объединений, взаимодействие с детскими и молодежными общественными объединениями	наличие; отсутствие
4.	Реализация профильного обучения, программ дополнительного образования на базе образовательной организации:	
	реализация профориентированных общеобразовательных программ дополнительного образования, реализуемых в образовательной организации	наличие; отсутствие
	увеличение охвата детей дополнительным образованием за счет средств персонифицированного дополнительного образования (ПФДО)	наличие; отсутствие
	доля детей с ограниченными возможностями здоровья в возрасте от 5 до 18 лет, охваченных дополнительным образованием, в том числе с использованием дистанционных	1% и более; от 0,5% до 0,9%; менее 0,5%

	технологий, от общего количества обучающихся образовательной организации	
5.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся (организация каникулярного отдыха обучающихся и подростков):	
	проведение в каникулярное время лагерных смен с обучающимися, в том числе состоящими на всех видах профилактического учета	за каждую смену
	случаи травматизма обучающихся во время образовательного процесса	отсутствие; снижение в сравнении с аналогичным периодом прошлого года; увеличение в сравнении с аналогичным периодом прошлого года
6.	Развитие кадрового потенциала:	
	привлечение в образовательную организацию молодых специалистов в возрасте до 30 лет (показатель рассчитывается от общей численности педагогических работников образовательной организации)	4% и выше; 3%; 1% - 2%; менее 1%
	укомплектованность кадрами	отсутствие вакансий; наличие вакансий
	доля педагогических работников с установленной первой и высшей квалификационной категорией	более 70%; от 60% до 70%; от 50% до 60%; менее 50%
	наличие победителей (лауреатов) среди педагогических работников в очных этапах конкурсов профессионального мастерства	- на муниципальном уровне: лауреат, призер; победитель; - на региональном уровне и выше: лауреат, призер; победитель
7.	Эффективное использование ресурсов:	
	результаты приемки образовательной организации к началу нового учебного года	- отсутствие замечаний по обеспечению: санитарных и гигиенических норм; оснащенности образовательного процесса; пожарной безопасности; охраны и антитеррористической защищенности; охраны труда; - наличие замечаний
	исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	от 95%; менее 95%
	просроченная кредиторская (дебиторская) задолженность	отсутствие; наличие
	создание безбарьерной среды	- наличие элементов доступности объекта для маломобильных групп населения и инвалидов; дублирование для инвалидов по слуху и зрению звуковой и зрительной информации;

		пандусы (подъемные платформы), адаптированные лифты, подъемное оборудование (ступенькоход); выделенные стоянки для автотранспортных средств инвалидов; сменные кресла-коляски; - отсутствие
	проведение мероприятий муниципального, регионального, федерального уровней на базе образовательной организации	региональный уровень и выше; муниципальный уровень
	наличие у образовательной организации статуса инновационной, стажировочной площадки, форсайт-центра, муниципального методического объединения, муниципальной методической площадки (при наличии статуса инновационной площадки различного уровня или нескольких площадок одного уровня баллы суммируются)	федеральный уровень; региональный уровень; муниципальный уровень
	привлечение дополнительных средств на цели развития образования образовательной организации (аренда, гранты, заказы избирателей, меценаты, пожертвования, дополнительные платные услуги)	свыше 1,5 млн. руб.; от 1 млн. руб. до 1,5 млн. руб.; от 500 тыс. руб. до 1 млн. руб.; от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.
	доля средств, направленных на укрепление и развитие материально-технической базы, в структуре расходов от приносящей доход деятельности	свыше 20%; от 10% до 19%; от 5% до 9%; менее 4%; 0%
8.	Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень руководителя образовательной организации:	
	личное участие руководителя образовательной организации в экспертных комиссиях, жюри, творческих группах и т.д.	региональный уровень и выше; муниципальный уровень
	наличие документально подтвержденных результатов выступления руководителя образовательной организации на семинарах, форумах, практикумах, педагогических конференциях	региональный уровень и выше; муниципальный уровень
9.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг:	
	уровень удовлетворенности населения качеством предоставляемых образовательных услуг по результатам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	от 85%; от 75%; от 65%; менее 65%

Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города, и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

I. Объемные показатели

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города (далее - организации), относятся показатели, характеризующие масштаб руководства организацией: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

1.2. Объем деятельности каждой организации при определении группы по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в организациях	за каждого работника	1
		дополнительно: за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
		за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
5.	Наличие автотранспортных средств, самоходной и другой учебной техники в организациях	за каждую единицу	до 3, но не более 20

6.	Наличие учебно-опытных участков площадью не менее 0,5 га, теплиц	за каждый вид	до 50
7.	Наличие в организациях (классах, группах общего назначения) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

1.3. Организации относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности:

Тип организации	Группа по оплате труда, к которой учреждение относится в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

II. Порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год приказом департамента образования администрации города на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов работы организации:

- по организациям дополнительного образования - до 1 июня текущего года.

Документы, подтверждающие наличие объемов работы организации, представляются:

- организациями дополнительного образования до 1 июня текущего года.

Конкретные сроки представления соответствующих документов в пределах установленного периода определяются департаментом образования администрации города ежегодно и доводятся до сведения организаций.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два года.

2.2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся организаций определяется:

- по организациям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, при этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

2.3. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение 9 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «центра детского творчества»

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам
муниципального автономного учреждения дополнительного
образования
города Нижневартовска «Центр детского творчества»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

1.2. Положение «О стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества» (далее – Положение) определяет систему стимулирующих выплат (далее - стимулирующие выплаты) работникам МАУДО г. Нижневартовска «ЦДТ» (далее – учреждение).

1.3. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, ответственности за конечные результаты труда и предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам включают поощрительные выплаты за высокое качество работы, определяются личным трудовым вкладом работника с учетом конечных результатов работы учреждения. Стимулирующие выплаты не являются частью базовой заработной платы работников учреждения.

1.5. Право на стимулирующие выплаты имеют все работники учреждения: педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал, административный.

1.6. Директору учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются директором департамента образования администрации города Нижневартовска.

1.7. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;

2. Порядок определения размера и выплат стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам по результатам их профессиональной деятельности определяются директором учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с критериями и показателями определения стимулирующей части оплаты труда работников, на основании сведений, представленных заместителями директора учреждения и руководителями структурных подразделений.

2.2. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество процентов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.3. Стимулирующие выплаты в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей категории работников производятся:

- заместителям директора, руководителям структурных подразделений и иным работникам, непосредственно подчиненным директору учреждения – на основании приказа директора учреждения;
- иным работникам учреждения – на основании приказа директора учреждения по представлению непосредственных руководителей.

2.4. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются на основании представленного работником самоанализа деятельности за предыдущий год, и мониторинга результативности и качества деятельности работников непосредственными руководителями по утвержденной форме в соответствии с утвержденными критериями (приложение № 1-8 к Положению), для вновь принятых работников стимулирующая выплата устанавливается в размере не менее **15%** на срок **не менее 6 месяцев, с даты приема на работу** (на основании решения Комиссия по оценке эффективности и качества работы (далее-Комиссия)).

2.5. Работники учреждения вправе знакомиться с данными оценки собственной производственной деятельности и участвовать в процессе согласования данных самоанализа и данных мониторинга производственной деятельности непосредственными руководителями.

2.6. В распределении стимулирующей части фонда оплаты труда участвует Комиссия по распределению стимулирующих выплат.

2.7. Персональный состав Комиссии утверждается приказом директора учреждения.

2.8. Комиссия на основании представленных материалов составляет итоговый оценочный лист с указанием процентов каждому работнику и утверждает его на заседании с обязательным оформлением протокола.

2.9. Итоговая сумма процентов стимулирующих выплат определяется на основании подсчета процентов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

2.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ежегодно на учебный год (с 1 сентября по 31 августа), начиная с 01.09.2017 г.

3. Источники средств для премирования и условия их использования.

3.1. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет:

:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.
- субсидии на выполнение муниципального задания за счет субсидии на повышение оплаты труда работников ДО детей в целях реализации указа Президента РФ от 01.06.2012 №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей»

4. Методика расчета.

4.1. Размер фонда стимулирующих выплат работников учреждения исчисляется по формуле: $ФСВ = (ФДО + ФОР + ФКВ) * 20\%$, где:

ФСВ - фонд стимулирующих выплат работников учреждения;

ФДО - фонд должностных окладов;

ФОР - фонд окладов рабочих;

ФКВ – фонд компенсационных выплат.

4.2. Выплаты за качество выполняемой работы осуществляется заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям (заведующим) ресурсных центров, педагогическим и прочим педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности работников организации.

4.3. Специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим и рабочим устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.4. Диапазон размера стимулирующих выплат работникам организации **0-100%**, ежемесячно.

5. Заключительные положения

5.1. Условия оплаты труда работников учреждения, определенные настоящим Положением в дальнейшем могут быть изменены с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения в связи изменением объема

финансирования, а также в связи с изменением штатного расписания, и по иным основаниям в соответствии с действующим законодательством.

5.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся приказом директора учреждения.

5.3. С момента внесения изменений и дополнений предыдущая редакция Положения теряет силу.

Приложение №1 к Положению о стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

Целевые показатели и критерии эффективности деятельности руководителей структурных подразделений, непосредственно связанных с образовательной деятельностью муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	Оценка эффективности (проценты)
1. Обеспечение качества образовательной деятельности	1.1. Выполнение в полном объеме (100%) плана работы структурного подразделения	2
	1.2. Положительная динамика достижений обучающихся на конкурсах различного уровня - <i>ежегодное увеличение достижений не менее чем на 10 %</i>	2
	1.3. Разработка и координация мероприятий, в том числе внеплановых, ориентированных на группы детей, требующих особого внимания государства и общества (дети из группы социального риска, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-мигранты)	5
	1.4. Координация деятельности образцовых коллективов	4
	1.5. Численность обучающихся по реализуемым дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам в структурном подразделении:	

	<ul style="list-style-type: none"> • до 700 человек • 700-1000 человек • свыше 1000 человек 	1 2 3
<p style="text-align: center;">2. Программно-методическое обеспечение деятельности учреждения</p>	<p>2.1. Разработка, координация деятельности структурного подразделения по реализации программы развития, образовательной программы, программ деятельности по направлениям</p>	2
	<p>2.2. Результативность участия педагогических работников структурного подразделения в конкурсах программ, проектов (наличие призовых мест) – <i>имеются ввиду конкурсы, утвержденные органами управления образования и культуры:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	3 5 7
	<p>Высокий уровень участия педагогических работников структурного подразделения в конкурсах программ, проектов (не менее трех мероприятий)</p>	9
	<p>2.3. Редактирование, верстка, дизайн и подготовка к изданию методических сборников, статей, информационных газет</p>	2
	<p>2.4. Наличие обобщенного опыта работы структурного подразделения в виде печатной продукции (сборники, публикации в научных и методических журналах, включая электронный вариант):</p> <ul style="list-style-type: none"> • до 2-х публикаций • более 2-х публикаций 	3 5
	<p>2.5. Представление результатов деятельности структурного подразделения на мероприятиях различного уровня, направленных на распространение инновационного опыта на интернет-ресурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> • от 3-х до 5-ти публикаций • от 5-ти и более публикаций 	2 4
	<p>2.6. Организация работы педагогических работников по разработке и</p>	

	<p>внедрению новых востребованных дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ - <i>имеется ввиду программа разработана и реализована в полном объеме в течение учебного года:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • до 2-х программ • более 3-х программ 	<p>2 5</p>
<p>3. Развитие кадрового потенциала учреждения</p>	<p>3.1. Участие педагогических работников структурного подразделения в мероприятиях, направленных на диссеминацию лучшего опыта работы (семинары, мастер-классы, педагогические советы, конференции, открытые занятия) <i>оценивается количество педагогических работников структурного подразделения, исходя из расчета:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • не менее 30% от общего количества • не менее 50% от общего количества • не менее 90% от общего количества 	<p>3 4 5</p>
	<p>3.2. Участие педагогических работников структурного подразделения в конкурсах профессионального мастерства «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на институциональном уровне • на муниципальном уровне • на региональном уровне • на всероссийском уровне 	<p>3 5 8 10</p>
	<p>3.3. Участие педагогических работников в конкурсах образовательных проектов, дополнительных общеобразовательных программ, мероприятиях, направленных на выявление лучшего педагогического опыта, в том числе конкурсах профессионального мастерства «Лучший Web-портфолио педагога», «А я делаю так», «Педагогические инициативы», «Лучший педагог дополнительного образования», «Содружество молодых педагогов», «Портфолио молодого педагога», «ТРЕНД-Топовый Ресурс Наставника Детей», «Арсенал идей» и другие конкурсы,</p>	

	<p>утвержденные органами управления образования и культуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> • заочное участие: <i>муниципальный</i> <i>региональный</i> <i>всероссийский</i> • очное участие: <i>муниципальный</i> <i>региональный</i> <i>всероссийский</i> 	<p>3 5 7 4 6 8</p>
	<p>Высокий уровень участия педагогических работников структурного подразделения в конкурсах (не менее 5-ти человек)</p>	<p>3</p>
	<p>3.4. Наличие достижений (гранты) у педагогических работников по результатам работы за учебный год (не менее 3-х достижений)</p>	<p>5</p>
	<p>3.5. Участие в работе творческих групп, советов (художественный, методический), комиссий (аттестационная, программно-методическая, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности и качества выполняемых работ, по трудовым спорам), музеев, уголка Боевой Славы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие в работе одной структурной единицы • участие в работе двух и более структурных единиц 	<p>1 2</p>
	<p>3.6. Руководство работой творческих групп, советов (художественный, методический), комиссий (аттестационная, программно-методическая, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности и качества выполняемых работ, по трудовым спорам), музеев, уголка Боевой Славы, туристского клуба «Каскад»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • руководство работой одной структурной единицы • руководство работой двух и более структурных единиц 	<p>4 6</p>

	<p>3.7. Своевременное, качественное ведение протоколов (собрание трудового коллектива, педагогический совет, методический совет, программно-методическая комиссия, аттестационная комиссия, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности и качества выполняемых работ):</p> <ul style="list-style-type: none"> • ведение протоколов заседаний одной структурной единицы • ведение протоколов заседаний двух и более структурных единиц 	<p>2</p> <p>3</p>
	<p>3.8. Работа со студентами, проходящими производственную практику на базе учреждения – <i>подтверждением является приказ по учреждению</i></p>	<p>5</p>
	<p>3.9. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет</p>	<p>3</p>
<p>4. Опытно-экспериментальная, инновационная деятельность в учреждении</p>	<p>4.1. Организация и координация деятельности инновационных ресурсных, сетевых, опорных центров, опорно-экспериментальных площадок в зависимости от статуса:</p> <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	<p>3</p> <p>5</p> <p>8</p>
	<p>4.1.1. Участие в работе инновационных ресурсных, сетевых, опорных центров, опорно-экспериментальных площадок в зависимости от статуса – <i>не менее двух мероприятий:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень • региональный уровень • всероссийский уровень 	<p>2</p> <p>4</p> <p>7</p>
	<p>4.2. Результативность инновационной, опытно-экспериментальной деятельности учреждения (по результатам представления опыта на мероприятиях различного уровня):</p> <ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень 	<p>5</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • региональный уровень 	8
	<ul style="list-style-type: none"> • всероссийский уровень 	10
	<ul style="list-style-type: none"> • международный уровень 	15
	4.3. Разработка, координация деятельности структурного подразделения по реализации инновационных проектов	5
	4.4. Результативность участия педагогических работников в конкурсах инновационных проектов, программ в области образования:	
	на муниципальном уровне:	
	<ul style="list-style-type: none"> • участник 	3
	<ul style="list-style-type: none"> • призер 	5
	<ul style="list-style-type: none"> • победитель 	8
	на региональном уровне:	
	<ul style="list-style-type: none"> • участник 	5
	<ul style="list-style-type: none"> • призер 	8
	<ul style="list-style-type: none"> • победитель 	10
	на всероссийском уровне:	
<ul style="list-style-type: none"> • участник 	6	
<ul style="list-style-type: none"> • призер 	9	
<ul style="list-style-type: none"> • победитель 	11	
5. Развитие социально-привлекательного имиджа учреждения	5.1. Организация и координация проведения массовых мероприятий, в том числе внеплановых (не менее 5-ти)	7
	5.2. Организация мероприятий в рамках реализации муниципальных программ («Развитие образования в городе Нижневартовске на 2018-2025 годы и на период до 2030 года», «Комплексные меры по пропаганде здорового образа жизни (профилактика наркомании, токсикомании, алкоголизма) в городе Нижневартовске на 2018-2025 годы», «Укрепление межнационального и межконфессионального согласия, профилактика экстремизма и терроризма в городе Нижневартовске на 2019-2025 годы и период до 2030 года»):	
	<ul style="list-style-type: none"> • 1 мероприятие • 2 и более мероприятий 	5 7
	5.3. Количество обучающихся структурного подразделения, освоивших	

<p>сертифицированные программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • от 30 до 50 человек • от 51 до 100 человек • более 100 человек 	<p>1 4 6</p>
<p>5.4. Создание и развитие связей с организациями-партнерами, организациями социальной сферы, общественными организациями</p>	<p>3</p>
<p>5.5. Работа с несовершеннолетними гражданами в возрасте от 14 до 18 лет, трудоустроенными в свободное от учебы время по направлению КУ ХМАО – Югры «Нижневартовский центр занятости населения»</p>	<p>3</p>
<p>5.6. Привлечение финансовых средств в учреждение (получение грантов, спонсорских средств)</p>	<p>5</p>
<p>5.7. Организация работы с обучающимися – <i>только для работы в рамках внебюджета:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • организация и проведение мероприятий в групповой форме; • организация и проведение мероприятий с детьми дошкольного возраста; • организация и проведение мероприятий с детьми школьного возраста; • координация организации и проведения мероприятий 	<p>15 11 3 4</p>
<p>5.8. Участие в работе жюри мероприятий различного уровня (факт участия):</p> <ul style="list-style-type: none"> • институциональный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень 	<p>1 2 3</p>
<p>5.9. Наличие наградных материалов (за прошедший период), а именно Почетная грамота, Благодарственное письмо администрации города Нижневартовска, главы города Нижневартовска; Почетная грамота, Благодарственное письмо Ханты-Мансийской окружной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской</p>	<p>1</p>

	Федерации, Тюменской межрегиональной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации; Почетная грамота, Благодарственное письмо департамент образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	
6. Обеспечение информационной открытости деятельности учреждения	6.1. Своевременная, качественная подготовка информации для заполнения электронных мониторингов на сайте учреждения и общегородских сайтах	3
	6.2. Своевременная и качественная работа на портале ПДО (сертификация программ, внесение необходимой информации для заключения договоров-оферты с законными представителями)	4
	6.3. Наличие статей, видеорепортажей (не менее 2-х) о деятельности структурного подразделения в средствах массовой информации.	3
7. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся (организация каникулярного отдыха обучающихся)	7.1. Руководство реализацией программы каникулярного отдыха:	
	• в осенне-весенний период онлайн	2
	офлайн	4
	• в летний период в лагере с круглосуточным пребыванием детей	8
• в летний период в лагере с дневным пребыванием детей	5	
онлайн	9	
офлайн		
8. Обеспечение условий функционирования образовательной деятельности и	8.1. Организация круглосуточного пребывания обучающихся во время командировки:	
	• до 3-х дней	2
	• свыше 3-х дней	3
• свыше 3-х дней и не менее двух раз в год	4	
	8.2. Подготовка проектов локальных актов, инструкций, регламентов, правил –	

	<i>на уровне учреждения:</i> <ul style="list-style-type: none"> • разработка документов • участие в разработке документов 	<p style="text-align: center;">5 3</p>
9. Нарушение деятельности руководителя	9.1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.	До 100 %
	9.2. Нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных нормативных правовых актов	До 50 %
	9.3. Нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации	До 50 %
	9.4. Наличие случаев травматизма в учреждении, невыполнение алгоритма действий при получении травмы обучающимся.	До 100 %
	9.5. Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника.	До 50 %
	9.6. Нарушение трудовой дисциплины	До 50 %

Приложение №2 к Положению о стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

Целевые показатели и критерии эффективности деятельности заместителей руководителя, руководителей, которые не связаны с образовательной деятельностью муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	Оценка эффективности (проценты)
<p>1. Обеспечение комплексной безопасности образовательной деятельности</p>	<p>1.1. Соответствие условий осуществления образовательного процесса антитеррористической и противопожарной документации</p>	3
	<p>1.2. Своевременное и качественное заполнение всех документов по противопожарной безопасности (отчеты, журналы учета инструктажей)</p>	2
	<p>1.3. Организация контрольно-пропускного режима</p>	4
	<p>1.4. Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями законодательства и обеспечение их рабочего состояния (АПС, автоматизированное звуковое оповещение, «тревожная кнопка»)</p>	5
<p>2. Соблюдение санитарно-гигиенических условий</p>	<p>2.1. Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды</p>	9
	<p>2.2. Обеспечение бесперебойной работы приборов учета теплоэнергосносителей, горячего и холодного водоснабжения, электросчетчиков. Своевременное выполнение заявок по устранению их неполадок.</p>	9
	<p>2.3. Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории, вывозу отходов. Своевременное обеспечение персонала уборочно-хозяйственным инвентарем, моющими и обеззараживающими средствами</p>	5
	<p>2.4. Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала</p>	1
	<p>2.5. Наличие и выполнение плана по рациональному использованию энергоресурсов. Содержание в исправном состоянии средств пожаротушения,</p>	5

	электроустановок, электропроводки, электроприборов	
	2.6. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, работников по поводу санитарно-гигиенического состояния помещений	2
3. Материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса	3.1. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (теплоснабжение, электроснабжение, водоснабжение и другие)	5
	3.2. Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	5
	3.3. Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту (приобретение материалов, контроль за качеством ремонта, своевременное списание строительных материалов)	15
	3.4. Своевременное приобретение, учет, хранение и списание товарно-материальных ценностей	3
	3.5. Качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий, приобретение материальных запасов	3
	3.6. Привлечение финансовых средств в учреждение (получение грантов, спонсорских средств, пожертвований)	5
	3.7. Своевременная постановка на учет материальных ценностей, поступивших в качестве пожертвования от физических или юридических лиц	2
	3.8. Исполнение работ по контролю осуществления закупок товаров, работ, услуг	6
	3.9. Своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации	5
4. Эффективность управленческой деятельности	4.1. Отсутствие предписаний надзорных органов по результатам проверок за прошедший период	10

	4.2. Отсутствие замечаний по результатам приемки учреждения к началу нового учебного года	7
	4.3. Подготовка проектов локальных актов, инструкций, регламентов, правил, планов: <ul style="list-style-type: none"> • разработка документов • участие в разработке документов 	10 5
	4.4. Контроль за качественным и своевременным документооборотом	4
	4.5. Удовлетворенность работников, обучающихся и их родителей (законных представителей) работой библиотеки	3
5. Развитие социально-привлекательного имиджа учреждения	5.1. Участие работника в организации и проведении мероприятий различного уровня, в том числе внеплановых: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательной организации (онлайн / офлайн) • на муниципальном уровне (онлайн / офлайн) 1 - 2 мероприятия 3 и более мероприятий • на региональном уровне (офлайн) 	2 4 5 5
	5.2. Качественное обеспечение концертов, мероприятий звуковым оформлением	5
	5.3. Участие в работе творческих групп, советов (художественный, методический), комиссий (аттестационная, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности и качества выполняемых работ, по трудовым спорам), музеев, уголка Боевой Славы: <ul style="list-style-type: none"> • участие в работе одной структурной единицы • участие в работе двух и более структурных единиц 	1 2
	5.4. Руководство работой творческих групп, советов (художественный, методический), комиссий (аттестационная, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности и качества выполняемых работ, по трудовым спорам), музеев, уголка Боевой Славы: <ul style="list-style-type: none"> • руководство работой одной структурной 	

	<p>единицы</p> <ul style="list-style-type: none"> • руководство работой двух и более структурных единиц 	<p>4 6</p>
	<p>5.5. Своевременное, качественное ведение протоколов (собрание трудового коллектива, аттестационная комиссия, по награждению работников, по трудовым спорам):</p> <ul style="list-style-type: none"> • ведение протоколов заседаний одной структурной единицы • ведение протоколов заседания комиссии по оценке эффективности деятельности и качества выполняемых работ • ведение протоколов заседаний двух и более структурных единиц 	<p>2 10 3</p>
	<p>5.6. Качественная организация информационно-методической работы, тематических выставок</p>	<p>4</p>
	<p>5.7. Сохранение, реставрация и комплектование библиотечных фондов</p>	<p>10</p>
	<p>5.8. Пропаганда чтения как формы культурного досуга</p>	<p>2</p>
	<p>5.9. Работа с несовершеннолетними гражданами в возрасте от 14 до 18 лет, трудоустроенными в свободное от учебы время по направлению КУ ХМАО – Югры «Нижневартовский центр занятости населения»</p>	<p>5</p>
	<p>5.10. Участие в работе жюри мероприятий различного уровня (факт участия):</p> <ul style="list-style-type: none"> • институциональный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень 	<p>1 2 3</p>

	<p>5.11. Наличие наградных материалов (за прошедший период), а именно Почетная грамота, Благодарственное письмо администрации города Нижневартовска, главы города Нижневартовска; Почетная грамота, Благодарственное письмо Ханты-Мансийской окружной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Тюменской межрегиональной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации; Почетная грамота, Благодарственное письмо департамент образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры</p>	1
<p>6. Обеспечение условий функционирования образовательной деятельности</p>	<p>6.1. Исполнение внеплановых работ по подготовке и представлению информации, отчетов в соответствующие органы по запросам</p>	10
	<p>6.2. Своевременная, качественная подготовка информации для предоставления статистической отчетности и для заполнения таблиц электронных мониторингов на сайте учреждения, общегородских сайтах, региональных сайтах</p>	5
	<p>6.3. Пропаганда деятельности учреждения, а именно создание и ведение сайта, блога, группы в социальных сетях по профилю программы, объединения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • систематическое наполнение ресурса отдела (обновление всех разделов, аналитические справки отдела, методические рекомендации, новостная лента и др.) • систематическая новостная лента обновляется 2 раза в неделю 	3 2
	<p>6.3. Использование современных инновационных технологий в области обслуживания библиотечного фонда</p>	3
	<p>6.4. Подготовка и (или) участие в подготовке аудиозаписей для осуществления творческой и</p>	5

	культурно-просветительской деятельности	
	6.5. Своевременная и качественная организация проведения диспансеризации, медицинского осмотра, прививочных кампаний для работников учреждения	8
	6.6. Организация работы по обеспечению защиты персональных данных	1
	6.7. Проведение консультативно-методической работы	10
	6.8. Работа по созданию и обновлению медиатеки, формированию архива, фонда звукозаписи мероприятий	6
	6.9. Мастеринг и сведение плюсовых фонограмм для мероприятий	10
7. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся (организация каникулярного отдыха обучающихся)	7.1. Участие в реализации программы каникулярного отдыха:	
	• в осенне-весенний период	2
	• в летний период в лагере с круглосуточным пребыванием детей	2
	• в летний период в лагере с дневным пребыванием детей	4
	7.2. Работа в летнем лагере с дневным пребыванием детей на протяжении 2-х смен.	2
8. Развитие финансовых ресурсов	8.1. Отсутствие необоснованной просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	8
	8.2. Своевременное исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности в соответствующей части	7
	8.3. Своевременное формирование и внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности	1
	8.4. Контроль за соблюдением сроков сверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками услуг и товарно-материальных ценностей	4
	8.5. Контроль за рациональным расходованием материальных средств, своевременностью и правильностью составления отчетной документации по материально-хозяйственной деятельности учреждения	4
	8.6. Достижение целевых показателей	20

	средней заработной платы педагогических работников учреждения (за предшествующий период)	
	8.7. Контроль за своевременной и качественной подготовкой документации по списанию основных средств (за предшествующий период)	3
	8.8. Контроль за соблюдением законодательства, регламентирующего процедуры закупок товаров, работ, услуг	12
	8.9. Анализ эффективности и обеспечение целевого использования бюджетных и внебюджетных средств	9
9. Нарушение деятельности	9.1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	До 100 %
	9.2. Нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных нормативных правовых актов	До 50 %
	9.3. Нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации	До 50 %
	9.4. Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся, работников	До 50 %

Целевые показатели и критерии эффективности деятельности педагога дополнительного образования муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	Оценка эффективности (проценты)
<p>1. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)</p>	<p>1.1. Численность обучающихся по реализуемым дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам на одну ставку:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 70 – 80 человек • 80 – 100 человек • свыше 100 человек 	<p align="center">2 3 5</p>
<p>2. Уровень достижений обучающихся</p>	<p>2.1. Участие обучающихся в мероприятиях (неконкурсных) различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на институциональном уровне: до 3 мероприятий от 4 мероприятий и более • на муниципальном уровне: до 2 мероприятий от 3 мероприятий и более • на региональном уровне (факт участия) 	<p align="center">4 5 5 6 7</p>
	<p>Высокий уровень участия обучающихся в мероприятиях (неконкурсных) различного уровня (не менее пяти мероприятий в год).</p>	<p align="center">2</p>
	<p>2.2. Результативность (наличие победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне (в 2-х и более мероприятиях): 	

	призер победитель гран-при • на региональном уровне (в 1 и более мероприятиях): призер победитель гран-при • на федеральном уровне: призер победитель гран-при • на международном уровне: призер победитель гран-при	4 5 6 5 6 7 6 7 8 7 8 9
	Высокий уровень результативности участия обучающихся в мероприятиях различного уровня (не менее пяти конкурсов в год)	3
	2.3. Результативность участия (наличие победителей и призеров) обучающихся в: • заочных конкурсах (предполагается дальнейшее очное участие): дипломант лауреат • интернет - конкурсах: призер победитель • онлайн-конкурсах (не менее 3-х) призер победитель гран-при	 2 3 1 2 2 3 4
	2.4. Результативность обучающихся, а именно присвоение спортивных разрядов: • 2 разряд • 1 разряд • кандидат в мастера спорта	 2 3 4

3. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	<p>3.1. Представление результатов деятельности педагогического работника на мероприятиях различного уровня, направленных на распространение инновационного опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на интернет-ресурсе: от 1 до 3-х публикаций; 1 от 3-х до 5-ти публикаций; 2 от 5-ти и более публикаций 3 • на институциональном уровне 3 • на муниципальном уровне (очно) 5 • на региональном уровне (очно) 6 • на всероссийском уровне (очно) 7 • на международном уровне (очно) 8 	
	<p>3.2. Наличие обобщенного опыта работы педагогического работника: статья, методическая рекомендация, напечатанные в сборнике, педагогическом журнале</p>	6
	<p>3.3. Результативность участия в конкурсах инновационных, образовательных проектов, дополнительных общеобразовательных программ, мероприятий, направленных на выявление лучшего педагогического опыта, в том числе конкурсах профессионального мастерства «Лучший Web-портфолио педагога», «А я делаю так», «Педагогические инициативы», «Лучший педагог дополнительного образования», «Содружество молодых педагогов», «Портфолио молодого педагога», «ТРЕНД-Топовый Ресурс Наставника Детей», «Арсенал идей» и другие конкурсы, утвержденные органами управления образования и культуры:</p> <p>на муниципальном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> • интернет-ресурс, заочное участие участник 0,5 призер 1 победитель 2 • очное участие призер 2 победитель 3 на региональном уровне • интернет-ресурс, заочное участие участник 1 	

	<p>призер победитель</p> <ul style="list-style-type: none"> очное участие <p>призер победитель</p> <p>на всероссийском уровне</p> <ul style="list-style-type: none"> интернет-ресурс, заочное участие <p>участник призер победитель</p> <ul style="list-style-type: none"> очное участие <p>призер победитель</p>	<p>2 3 3 4 1 2 3 4 5</p>
<p>4. Результативность собственной педагогической деятельности</p>	<p>4.1. Уровень и статус участия в конкурсах профессионального мастерства «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют»:</p> <ul style="list-style-type: none"> на институциональном уровне: <p>участник призер победитель</p> <ul style="list-style-type: none"> на муниципальном уровне: <p>участник призер победитель</p> <ul style="list-style-type: none"> на региональном уровне: <p>участник призер победитель</p> <ul style="list-style-type: none"> на всероссийском уровне: <p>участник призер победитель</p>	<p>3 4 5 7 9 10 9 11 15 15 20 25</p>
<p>5. Наставничество</p>	<p>5.1. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет</p>	<p>3</p>
	<p>5.2. Работа со студентами, проходящими производственную практику на базе учреждения – подтверждением является приказ по учреждению</p>	<p>5</p>
<p>6. Обеспечение качества образования</p>	<p>6.1. Работа в образцовых коллективах:</p> <ul style="list-style-type: none"> руководство участие в работе коллектива на основной ставке 	<p>14 9</p>

	<ul style="list-style-type: none"> участие в работе коллектива на дополнительные часы (менее ставки) 	4
	6.2. Участие в организации и проведении мероприятий в рамках партнерства с учреждениями, организациями социальной сферы, общественными объединениями	2
	6.3. Организация деятельности с детьми с ОВЗ: <ul style="list-style-type: none"> инклюзивное обучение: <ul style="list-style-type: none"> наличие в группе 1-2-х детей с ОВЗ; 2 наличие в группе более 2-х детей с ОВЗ 5 индивидуальное обучение на базе учреждения 3 обучение на дому 8 дистанционное обучение 8 	
	6.4. Пропаганда деятельности учреждения, а именно создание и ведение сайта, блога, группы в социальных сетях по профилю программы, объединения: <ul style="list-style-type: none"> систематическое наполнение ресурса (обновление всех разделов, аналитические справки, методические рекомендации, новостная лента и др.) 3 систематическая новостная лента обновляется 2 раза в неделю 2 	
	6.5. Организация круглосуточного пребывания обучающихся во время командировки: <ul style="list-style-type: none"> до 3-х дней 2 свыше 3-х дней 3 свыше 3-х дней и не менее двух раз в год 4 	
7. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся (организация каникулярного отдыха обучающихся)	7.1. Организация каникулярного отдыха.	
	7.1.1. Руководство реализацией программы каникулярного отдыха: <ul style="list-style-type: none"> в осенне-весенний период <ul style="list-style-type: none"> онлайн 2 офлайн 4 в летний период в лагере с круглосуточным пребыванием детей 8 в летний период в лагере с дневным пребыванием детей <ul style="list-style-type: none"> онлайн 5 офлайн 9 	
	7.1.2. Участие в реализации программы	

	<p>каникулярного отдыха в осенне-весенний период в качестве:</p> <p>воспитателя 2</p> <p>педагога дополнительного образования 1</p>	
	<p>7.1.3. Участие в реализации программы каникулярного отдыха в летний период в лагере с круглосуточным пребыванием детей в качестве:</p> <p>воспитателя 6</p> <p>инструктора по физической культуре 5</p>	
	<p>7.1.4. Участие в реализации программы каникулярного отдыха в летний период в лагере с дневным пребыванием детей в качестве:</p> <p>заместителя начальника лагеря 5</p> <p>воспитателя 7</p> <p>инструктора по физической культуре 3</p> <p>педагога дополнительного образования 2</p>	
	<p>7.1.5. Руководство и участие в выездных туристско-спортивных сборах в каникулярное время 5</p>	
	<p>7.1.6. Участие в реализации программы каникулярного отдыха в онлайн-лагере с дневным пребыванием детей в качестве:</p> <p>воспитателя 2</p> <p>инструктора по физической культуре 2</p> <p>педагога дополнительного образования 1</p>	
	<p>7.1.7. Работа в летнем лагере с дневным пребыванием детей на протяжении 2-х смен. 4</p>	
<p>8. Развитие социально-привлекательного имиджа учреждения.</p>	<p>8.1. Участие педагогического работника в организации и проведении мероприятий различного уровня, в том числе внеплановых:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательной организации (онлайн / офлайн) 2 • на муниципальном уровне (онлайн / офлайн) 4 <p>1 - 2 мероприятия 5</p> <p>3 и более мероприятий 5</p> <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне (офлайн) 5 	
	<p>8.2. Привлечение финансовых средств в учреждение (получение грантов, спонсорских средств) 4</p>	
	<p>8.3. Организация работы с обучающимися – <i>только для работы в рамках внебюджета:</i></p>	

<ul style="list-style-type: none"> • организация и проведение мероприятий в групповой форме; 	15
<ul style="list-style-type: none"> • организация и проведение мероприятий с детьми дошкольного возраста; 	11
<ul style="list-style-type: none"> • организация и проведение мероприятий с детьми школьного возраста; 	3
<ul style="list-style-type: none"> • координация организации и проведения мероприятий 	4
<p>8.4. Участие в работе жюри мероприятий различного уровня (факт участия):</p> <ul style="list-style-type: none"> • институциональный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень 	1 2 3
<p>8.5. Руководство, участие в работе творческих групп, комиссий (аттестационная, программно-методическая, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности и качества выполняемых работ), музеев, клубов, ДО «ШАГ», ДО «Ориентир», школьное лесничество «Бурундучок»</p> <ul style="list-style-type: none"> • руководство одной структурной единицей • участие в работе одной структурной единицы • участие в работе двух и более структурных единиц 	3 1 2
<p>8.6. Своевременное, качественное ведение протоколов (собрание трудового коллектива, педагогический совет, методический совет, программно-методическая комиссия, аттестационная комиссия, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности и качества выполняемых работ):</p> <ul style="list-style-type: none"> • ведение протоколов заседаний одной структурной единицы • ведение протоколов заседаний двух и более структурных единиц 	3 5
<p>8.7. Наличие статей, видеорепортажей о деятельности детского объединения в средствах массовой информации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • наличие одной статьи, видеорепортажа • наличие двух и более статей, видеорепортажей 	1 2
<p>8.8. Работа с несовершеннолетними</p>	1

	<p>гражданами в возрасте от 14 до 18 лет, трудоустроенными в свободное от учебы время по направлению КУ ХМАО – Югры «Нижевартовский центр занятости населения»</p>	
	<p>8.9. Организация мероприятий в рамках реализации муниципальных программ (муниципальные программы: «Развитие образования в городе Нижневартовске на 2018-2025 годы и на период до 2030 года», «Комплексные меры по пропаганде здорового образа жизни (профилактика наркомании, токсикомании, алкоголизма) в городе Нижневартовске на 2018-2025 годы», «Укрепление межнационального и межконфессионального согласия, профилактика экстремизма и терроризма в городе Нижневартовске на 2019-2025 годы и период до 2030 года»):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 мероприятие • 2 и более мероприятий 	<p>5 7</p>
	<p>8.10. Привлечение обучающихся на обучение по сертифицированным программам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • до 10 человек • от 11 до 40 человек • более 40 человек 	<p>1 4 6</p>
	<p>8.11. Наличие наградных материалов (за прошедший период), а именно Почетная грамота, Благодарственное письмо администрации города Нижневартовска, главы города Нижневартовска; Почетная грамота, Благодарственное письмо Ханты-Мансийской окружной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Тюменской межрегиональной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации; Почетная грамота, Благодарственное письмо департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа -</p>	<p>1</p>

	Югры	
9. Нарушение деятельности	9.1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, в том числе несвоевременное заполнение журнала учета работы педагога дополнительного образования и реализации образовательной программы, отсутствие рабочей дополнительной образовательной программы, отсутствие полного пакета документов на обучающихся	До 100 %
	9.2. Нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных нормативных правовых актов	До 50 %
	9.3. Нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации	До 50 %
	9.4. Невыполнение алгоритма действий при получении травмы обучающимся	До 100 %
	9.5. Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника	До 50 %
	9.6. Нарушение трудовой дисциплины	До 50 %

Приложение №4 к Положению о стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

**Целевые показатели и критерии эффективности деятельности концертмейстер
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования города Нижневартовска
«Центр детского творчества»**

Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	Оценка эффективности (проценты)
1. Уровень достижений обучающихся	1.1. Участие обучающихся в мероприятиях (неконкурсных) различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> • на институциональном уровне: до 3 мероприятий — 2 от 4 мероприятий и более — 3 • на муниципальном уровне: до 2 мероприятий — 3 от 3 мероприятий и более — 4 • на региональном уровне (факт участия) — 5 	
	Высокий уровень участия обучающихся в мероприятиях (неконкурсных) различного уровня (не менее пяти мероприятий в год).	2
	1.2. Результативность (наличие победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне (в 2-х и более мероприятиях): призер — 2 победитель — 2,5 гран-при — 4 • на региональном уровне (в 1 и более мероприятиях): призер — 2,5 победитель — 3 гран-при — 5 • на федеральном уровне: призер — 3 победитель — 3,5 	

	гран-при	6
	• на международном уровне:	
	призер	3,5
	победитель	4
	гран-при	7
	Высокий уровень результативности участия обучающихся в мероприятиях различного уровня (не менее пяти конкурсов в год)	3
	1.3. Результативность участия (наличие победителей и призеров) обучающихся в:	
	• заочных конкурсах (предполагается дальнейшее очное участие):	2
	<i>дипломант</i>	3
	<i>лауреат</i>	
	• интернет - конкурсах:	1
	<i>призер</i>	2
	<i>победитель</i>	
	• онлайн-конкурсах (не менее 3-х)	
	<i>призер</i>	2
	<i>победитель</i>	3
	<i>гран-при</i>	4
2. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	2.1. Представление результатов деятельности педагогического работника на мероприятиях различного уровня, направленных на распространение инновационного опыта:	
	• на интернет-ресурсе:	
	от 1 до 3-х публикаций;	1
	от 3-х до 5-ти публикаций;	2
	от 5-ти и более публикаций	3
	• на институциональном уровне	0,5
	• на муниципальном уровне (очно)	5
	• на региональном уровне (очно)	6
	• на всероссийском уровне (очно)	7
	• на международном уровне (очно)	8
	2.2. Наличие обобщенного опыта работы педагогического работника: статья, методическая рекомендация, напечатанные в сборнике, педагогическом журнале	6
	2.3. Результативность участия в конкурсах инновационных, образовательных проектов, дополнительных общеобразовательных программ, мероприятий, направленных на выявление лучшего педагогического опыта, в	

	<p>том числе конкурсах профессионального мастерства «Лучший Web-портфолио педагога», «А я делаю так», «Педагогические инициативы», «Лучший педагог дополнительного образования», «Содружество молодых педагогов», «Портфолио молодого педагога», «ТРЕНД-Топовый Ресурс Наставника Детей», «Арсенал идей» и другие конкурсы, утвержденные органами управления образования и культуры:</p> <p>на муниципальном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> • интернет-ресурс, заочное участие участник 0,5 призер 1 победитель 2 • очное участие призер 2 победитель 3 <p>на региональном уровне</p> <ul style="list-style-type: none"> • интернет-ресурс, заочное участие участник 1 призер 2 победитель 3 • очное участие призер 3 победитель 4 <p>на всероссийском уровне</p> <ul style="list-style-type: none"> • интернет-ресурс, заочное участие участник 1 призер 2 победитель 3 • очное участие призер 4 победитель 5 	
<p>3. Результативность Собственной педагогической деятельности</p>	<p>3.1. Уровень и статус участия в конкурсах профессионального мастерства «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на институциональном уровне: участник 3 призер 4 победитель 5 • на муниципальном уровне: участник 7 	

	призер победитель <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне: участник призер победитель <ul style="list-style-type: none"> • на всероссийском уровне: участник призер победитель	9 10 9 11 15 15 20 25
4. Наставничество	4.1. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	3
5. Обеспечение качества образования	5.1. Работа в образцовых коллективах:	
	• участие в работе коллектива на основной ставке	9
	• участие в работе коллектива на дополнительные часы (менее ставки)	4
	5.2. Участие в организации и проведении мероприятий в рамках партнерства с учреждениями, организациями социальной сферы, общественными объединениями	2
	5.3. Пропаганда деятельности учреждения, а именно создание и ведение сайта, блога, группы в социальных сетях по профилю программы, объединения:	
• систематическое наполнение ресурса отдела (обновление всех разделов, аналитические справки отдела, методические рекомендации, новостная лента и др.)	3	
• систематическая новостная лента обновляется 2 раза в неделю	2	
5.4. Организация круглосуточного пребывания обучающихся во время командировки:		
• до 3-х дней	2	
• свыше 3-х дней	3	
• свыше 3-х дней и не менее двух раз в год	4	
6. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	6.1. Организация каникулярного отдыха.	
	6.1.1. Руководство реализацией программы каникулярного отдыха:	
• в осенне-весенний период		
онлайн	2	
офлайн	4	

(организация каникулярного отдыха обучающихся)	<ul style="list-style-type: none"> • в летний период в лагере с круглосуточным пребыванием детей • в летний период в лагере с дневным пребыванием детей 	8
	онлайн	5
	офлайн	9
	6.1.2. Участие в реализации программы каникулярного отдыха в осенне-весенний период в качестве:	
	воспитателя	2
	педагога дополнительного образования	1
6.1.3. Участие в реализации программы каникулярного отдыха в летний период в лагере с круглосуточным пребыванием детей в качестве:	воспитателя	6
	инструктора по физической культуре	5
6.1.4. Участие в реализации программы каникулярного отдыха в летний период в лагере с дневным пребыванием детей в качестве:	заместителя начальника лагеря	5
	воспитателя	7
	инструктора по физической культуре	3
	педагога дополнительного образования	2
6.1.5. Участие в реализации программы каникулярного отдыха в онлайн-лагере с дневным пребыванием детей в качестве:	воспитателя	2
	инструктора по физической культуре	2
	педагога дополнительного образования	1
6.1.6. Работа в летнем лагере с дневным пребыванием детей на протяжении 2-х смен.		4
7. Развитие социально-привлекательного имиджа учреждения.	7.1. Участие педагогического работника в организации и проведении мероприятий различного уровня, в том числе внеплановых:	
	• на уровне образовательной организации (онлайн / офлайн)	2
	• на муниципальном уровне (онлайн / офлайн)	
	1 - 2 мероприятия	4
3 и более мероприятий	5	
• на региональном уровне (офлайн)	5	

	7.2. Привлечение финансовых средств в учреждение (получение грантов, спонсорских средств)	4
	7.3. Организация работы с обучающимися, в том числе организация и проведение мероприятий с детьми дошкольного возраста	11
	7.4. Участие в работе жюри мероприятий различного уровня (факт участия): <ul style="list-style-type: none"> • институциональный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень 	1 2 3
	7.5. Руководство, участие в работе творческих групп, комиссий (аттестационная, программно-методическая, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности и качества выполняемых работ), музеев, клубов, ДО «ШАГ», ДО «Ориентир», школьное лесничество «Бурундучок» <ul style="list-style-type: none"> • руководство одной структурной единицей • участие в работе одной структурной единицы • участие в работе двух и более структурных единиц 	3 1 2
	7.6. Своевременное, качественное ведение протоколов (собрание трудового коллектива, педагогический совет, методический совет, программно-методическая комиссия, аттестационная комиссия, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности и качества выполняемых работ): <ul style="list-style-type: none"> • ведение протоколов заседаний одной структурной единицы • ведение протоколов заседаний двух и более структурных единиц 	3 5
	7.7. Наличие статей, видеорепортажей о деятельности детского объединения в средствах массовой информации: <ul style="list-style-type: none"> • наличие одной статьи, видеорепортажа • наличие двух и более статей, видеорепортажей 	1 2
	7.8. Работа с несовершеннолетними гражданами в возрасте от 14 до 18 лет, трудоустроенными в свободное от учебы время	1

	по направлению КУ ХМАО – Югры «Нижневартовский центр занятости населения»	
	7.9. Наличие наградных материалов (за прошедший период), а именно Почетная грамота, Благодарственное письмо администрации города Нижневартовска, главы города Нижневартовска; Почетная грамота, Благодарственное письмо Ханты-Мансийской окружной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Тюменской межрегиональной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации; Почетная грамота, Благодарственное письмо департамент образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	1
8. Нарушение деятельности	8.1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, в том числе несвоевременное заполнение журнала учета работы педагога дополнительного образования и реализации образовательной программы, отсутствие рабочей дополнительной образовательной программы, отсутствие полного пакета документов на обучающихся	До 100 %
	8.2. Нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных нормативных правовых актов	До 50 %
	8.3. Нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации	До 50 %
	8.4. Невыполнение алгоритма действий при получении травмы обучающимся	До 100 %
	8.5. Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника	До 50 %
	8.6. Нарушение трудовой дисциплины	До 50 %

	<p>педагогического опыта: на муниципальном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> • интернет-ресурс, заочное участие участник призер победитель • очное участие призер победитель <p>на региональном уровне</p> <ul style="list-style-type: none"> • интернет-ресурс, заочное участие участник призер победитель • очное, дистанционное участие участник призер победитель <p>на всероссийском уровне</p> <ul style="list-style-type: none"> • интернет-ресурс, заочное участие участник призер победитель • очное, дистанционное участие участник призер победитель 	<p>0,5 1 2 2 3 1 2 3 2 3 4 1 2 3 3 4 5</p>
<p>2.Участие педагогического работника в разработке программ, проектов деятельности по различным направлениям деятельности учреждения</p>	<p>2.1. Участие педагогического работника (да/нет) - <i>имеется ввиду на уровне учреждения</i></p>	<p>6</p>
	<p>2.2. Методическое сопровождение дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, реализуемых педагогами дополнительного образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> • до 5 программ • свыше 6 программ 	<p>2 4</p>
	<p>2.3. Методическое сопровождение разработки и реализации, дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, реализуемых с использованием дистанционных технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • до 2 программ • свыше 2 программ 	<p>1 2</p>
	<p>2.4. Методическое сопровождение разработки</p>	

	<p>новых востребованных дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, реализуемых педагогами дополнительного образования: - <i>имеется ввиду программа разработана и реализована в полном объеме в течение учебного года</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • до 2 программ • свыше 2 программ 	<p>1 3</p>
3. Наставничество	3.1. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	3
	3.2. Работа со студентами, проходящими производственную практику на базе учреждения – <i>подтверждением является приказ по учреждению</i>	5
4. Обеспечение качественного образования	4.1. Координация работы по реализации проектов, программ деятельности учреждения	4
	4.2. Своевременная и качественная работа на портале ПДО (сертификация программ, внесение необходимой информации для заключения договоров-оферты с законными представителями)	4
	4.3. Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на выявление и поддержку детей с особыми образовательными потребностями (одаренные дети, дети с ОВЗ)	2
	4.4. Пропаганда деятельности учреждения, а именно создание и ведение сайта, блога, группы в социальных сетях по профилю программ, объединений отдела: <ul style="list-style-type: none"> • систематическое наполнение ресурса отдела (обновление всех разделов, аналитические справки отдела, методические рекомендации, новостная лента и др.) • систематическая новостная лента обновляется 2 раза в неделю 	3 2
	4.5. Организация круглосуточного пребывания обучающихся во время командировки: <ul style="list-style-type: none"> • до 3-х дней • свыше 3-х дней • свыше 3-х дней и не менее двух раз в год 	2 3 4
	5. Реализация программ по сохранению и	<p>5.1. Организация каникулярного отдыха.</p> <p>5.1.1. Руководство реализацией программы каникулярного отдыха:</p>

укреплению здоровья обучающихся (организация каникулярного отдыха обучающихся)	<ul style="list-style-type: none"> в осенне-весенний период 	
	онлайн	2
	офлайн	4
	<ul style="list-style-type: none"> в летний период в лагере с круглосуточным пребыванием детей 	8
	<ul style="list-style-type: none"> в летний период в лагере с дневным пребыванием детей 	5
	офлайн	9
	5.1.2. Участие в реализации программы каникулярного отдыха в осенне-весенний период в качестве:	
	воспитателя	2
	педагога дополнительного образования	1
	5.1.3. Участие в реализации программы каникулярного отдыха в летний период в лагере с круглосуточным пребыванием детей в качестве:	
	воспитателя	6
	инструктора по физической культуре	5
	5.1.4. Участие в реализации программы каникулярного отдыха в летний период в лагере с дневным пребыванием детей в качестве:	
	заместителя начальника лагеря	5
	воспитателя	7
	инструктора по физической культуре	3
	педагог дополнительного образования	2
	5.1.5. Работа в летнем лагере с дневным пребыванием детей на протяжении 2-х смен.	4
6. Развитие социально-привлек ательного имиджа учреждения	6.1. Участие педагогического работника в организации и проведении мероприятий различного уровня, в том числе внеплановых:	
	<ul style="list-style-type: none"> на уровне образовательной организации (онлайн / офлайн) 	2
	<ul style="list-style-type: none"> на муниципальном уровне (онлайн / офлайн) 	4
	1 - 2 мероприятия	5
	3 и более мероприятий	5
<ul style="list-style-type: none"> на региональном уровне (офлайн) 	5	
	6.2. Привлечение финансовых средств в учреждение (получение грантов, спонсорских средств)	4
	6.3. Организация работы с обучающимися	

	(только для работы в рамках внебюджета):	
	• организация и проведение мероприятий в групповой форме	15
	• организация и проведение мероприятий с детьми дошкольного возраста	11
	6.4. Участие в работе жюри мероприятий различного уровня (факт участия):	
	• институциональный уровень	1
	• муниципальный уровень	2
	• региональный уровень	3
	6.5. Руководство, участие в работе творческих групп, комиссий (аттестационная, программно-методическая, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности и качества выполняемых работ), музеев, клубов, ДО «ШАГ», ДО «Ориентир», школьное лесничество «Бурундучок»	
	• руководство одной структурной единицей	3
	• участие в работе одной структурной единицы	1
	• участие в работе двух и более структурных единиц	2
	6.6. Своевременное, качественное ведение протоколов (собрание трудового коллектива, педагогический совет, методический совет, программно-методическая комиссия, аттестационная комиссия, комиссия по награждению работников, комиссия по оценке эффективности деятельности и качества выполняемых работ):	
	• ведение протоколов заседаний одной структурной единицы	3
	• ведение протоколов заседаний двух и более структурных единиц	5
	6.7. Редактирование, верстка, дизайн и подготовка к изданию методических сборников, статей, информационных газет	3
	6.8. Своевременное, качественное заполнение таблиц электронных мониторингов на сайте учреждения и общегородских сайтах	3
	6.9. Работа в качестве оператора по активации сертификатов ПДО	4
	6.10. Экспертиза дополнительных	4

	<p>общеобразовательных общеразвивающих программ в рамках муниципального опорного центра (МОЦ)</p>	
	<p>6.11. Работа с несовершеннолетними гражданами в возрасте от 14 до 18 лет, трудоустроенными в свободное от учебы время по направлению КУ ХМАО – Югры «Нижневартовский центр занятости населения»</p>	1
	<p>6.12. Организация мероприятий в рамках реализации муниципальных программ (муниципальные программы: «Развитие образования в городе Нижневартовске на 2018-2025 годы и на период до 2030 года», «Комплексные меры по пропаганде здорового образа жизни (профилактика наркомании, токсикомании, алкоголизма) в городе Нижневартовске на 2018-2025 годы», «Укрепление межнационального и межконфессионального согласия, профилактика экстремизма и терроризма в городе Нижневартовске на 2019-2025 годы и период до 2030 года»):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 мероприятие • 2 и более мероприятий 	5 7
	<p>6.13. Наличие наградных материалов (за прошедший период), а именно Почетная грамота, Благодарственное письмо администрации города Нижневартовска, главы города Нижневартовска; Почетная грамота, Благодарственное письмо Ханты-Мансийской окружной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Тюменской межрегиональной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации; Почетная грамота, Благодарственное письмо департамент образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры</p>	1
7. Нарушение деятельности	7.1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, в том	До 100 %

	числе несвоевременное заполнение журнала учета работы педагога дополнительного образования и реализации образовательной программы, отсутствие рабочей дополнительной образовательной программы, отсутствие полного пакета документов на обучающихся	
	7.2. Нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных нормативных правовых актов	До 50 %
	7.3. Нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации	До 50 %
	7.4. Невыполнение алгоритма действий при получении травмы обучающимся	До 100 %
	7.5. Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагогического работника	До 50 %
	7.6. Нарушение трудовой дисциплины	До 50 %

Целевые показатели и критерии эффективности деятельности специалистов

муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	Оценка Эффективности (проценты)
1. Обеспечение комплексной безопасности образовательной деятельности	1.1. Своевременное и качественное использование средств защиты информации от несанкционированного доступа и случайных воздействий	4
	1.2. Качественная подготовка, планирование и проведение эвакуационных мероприятий. Взаимодействие с соответствующими органами по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	1
2. Соблюдение санитарно-гигиенических условий	2.1. Своевременное и качественное проведение специальной оценки условий труда на рабочем месте	1
	2.2. Поддержка санитарного состояния оборудования и рабочих мест в соответствии с установленными нормами	1
	2.3. Соответствие проведения уборки и содержания рабочего инвентаря санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в пределах должностных полномочий	2
	2.4. Качественное исполнение работ,	1

	направленных на экономию потребляемых ресурсов: электроэнергии, теплоэнергии, водопотребления	
	2.5. Внимательный и качественный уход за животными	6
3. Материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса	3.1. Привлечение финансовых средств в учреждение (гранты, спонсорские средства, пожертвования)	4
	3.2. Высокое качество выполнения работ с согласия работника, не входящих в функциональные обязанности, в том числе выполнение мелких ремонтных работ, лакокрасочных работ, погрузочно-разгрузочных работ, работ по благоустройству территории	5
	3.3. Сохранность материалов и инструментов	5
4. Эффективность и качество деятельности	4.1. Отсутствие предписаний надзорных органов по результатам проверок за прошедший период	7
	4.2. Отсутствие замечаний по результатам приемки учреждения к началу нового учебного года	4
	4.3. Подготовка проектов локальных актов, инструкций, регламентов, правил, планов: • разработка документов • участие в разработке документов	5 3
	4.4. Организация качественного и своевременного документооборота	4
	4.5. Качественное редактирование и создание видеофайлов, в том числе	5

	нарезка, склейка и конвертирование между форматами	
	4.6. Своевременное и качественное исполнение работ по систематизации и архивированию документов, материалов	2
	4.7. Качественное создание программного обеспечения, связанного с Web-разработками; информационных ресурсов для сетевого взаимодействия педагогических работников	5
	4.8. Эффективное участие в работе по постановке новых, возобновлению ранее созданных концертных номеров	5
	4.9. Качественное обеспечение художественного уровня концертов, мероприятий; организация разработки перспективных репертуарных планов	8
	4.10. Содержание лабораторного оборудования, компьютерной и другой техники в исправном состоянии	3
	4.11. Качественное ведение работы с авторами по созданию новых концертных номеров	3
	4.12. Высокоэффективная работа с базами данных. Качественный ввод, редактирование информации	5
	4.13. Качественная организация контроля за соблюдением производственной и творческой дисциплины во время проведения мероприятий, репетиций, занятий	5
	4.14. Качественная разработка и внедрение технологических процессов	5

	работы с документами	
	4.15. Своевременная и качественная работа с финансовыми организациями (банками) по оформлению, учету и выдаче пластиковых карт	10
	4.16. Качественная разработка танцевально-пластических решений для концертных номеров	4
	4.17. Качественное и количественное пополнение музейных фондов	3
	4.18. Своевременное оформление актов раскройки	4
	4.19. Своевременное и качественное оформление листков нетрудоспособности, в том числе предоставление в соответствующие государственные органы для возмещения расходов	10
5. Развитие социально-привлекательного имиджа учреждения	5.1. Участие работника в организации и проведении мероприятий различного уровня, в том числе внеплановых:	
	• на уровне образовательной организации (онлайн / офлайн)	2
	• на муниципальном уровне (онлайн / офлайн) 1 - 2 мероприятия 3 и более мероприятий на региональном уровне (офлайн)	4 5 5
	5.2. Своевременная и качественная подготовка концертных костюмов для проведения мероприятий различного уровня, в том числе внеплановых	4

	5.3. Качественное обеспечение концертов, мероприятий звуковым оформлением	2
	5.4. Своевременное и качественное заключение договоров, проведение рекламных кампаний	5
	<p>5.5. Руководство, участие в работе творческих групп, комиссий (аттестационная, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности и качества выполняемых работ), музеев, клубов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • руководство одной структурной единицей • участие в работе одной структурной единицы • участие в работе двух и более структурных единиц 	<p>3</p> <p>1</p> <p>2</p>
	<p>5.6. Своевременное, качественное ведение протоколов (собрание трудового коллектива, аттестационная комиссия, комиссия по награждению работников, комиссия по оценке эффективности деятельности и качества выполняемых работ):</p> <ul style="list-style-type: none"> • ведение протоколов заседаний одной структурной единицы • ведение протоколов заседаний двух и более структурных единиц 	<p>3</p> <p>5</p>
	5.7. Качественная организация информационно-методической работы, тематических выставок	4
	5.8. Сохранение, реставрация и комплектование музейных фондов	8
	5.9. Качественное осуществление технического	2

	сопровождения вебинаров, on-line мероприятий	
	5.10. Качественная организация и проведение экскурсий	5
	5.11. Участие в разработке художественно-конструкторских проектов, реконструкций, строительства и оформления помещений учреждения	4
	5.12. Своевременная и качественная подготовка материалов о правонарушениях для передачи их в следственные и судебные органы.	4
	5.13. Своевременная и качественная работа по досудебному урегулированию споров	4
	5.14. Работа с несовершеннолетними гражданами в возрасте от 14 до 18 лет, трудоустроенными в свободное от учебы время по направлению КУ ХМАО – Югры «Нижневартовский центр занятости населения»	2
	5.15. Участие в работе жюри мероприятий различного уровня (факт участия): <ul style="list-style-type: none"> • институциональный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень 	1 2 3

	<p>5.16. Наличие наградных материалов (за прошедший период), а именно Почетная грамота, Благодарственное письмо администрации города Нижневартовска, главы города Нижневартовска; Почетная грамота, Благодарственное письмо Ханты-Мансийской окружной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Тюменской межрегиональной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации; Почетная грамота, Благодарственное письмо департамент образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры</p>	1
<p>6 Обеспечение условий функционирования образовательной деятельности</p>	<p>6.1. Исполнение внеплановых работ по подготовке и представлению информации, отчетов в соответствующие органы по запросам</p>	10
	<p>6.2. Своевременная, качественная подготовка информации для предоставления статистической отчетности, для заполнения таблиц электронных мониторингов на сайте учреждения, общегородских сайтах, региональных сайтах</p>	6
	<p>6.3. Пропаганда деятельности учреждения, а именно создание и ведение сайта, блога, группы в социальных сетях по профилю программы, объединения:</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> • систематическое наполнение ресурса структурного подразделения (обновление всех разделов, аналитические справки, методические рекомендации, новостная лента и др.) • систематическая новостная лента обновляется 2 раза в неделю 	<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">2</p>
	<p>6.4. Своевременное и качественное внесение изменений в расписание занятий обучающихся</p>	<p style="text-align: center;">3</p>
	<p>6.5. Разработка мероприятий по экономному расходованию материалов и обеспечение своевременного и качественного изготовления концертных костюмов</p>	<p style="text-align: center;">4</p>
	<p>6.6. Качественное осуществление работ по моделированию и раскрою костюмов по эскизам</p>	<p style="text-align: center;">5</p>
	<p>6.7. Подготовка и (или) участие в подготовке аудиозаписей для осуществления творческой и культурно-просветительской деятельности</p>	<p style="text-align: center;">3</p>
	<p>6.8. Контроль за соблюдением в структурных подразделениях требований нормативно-правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению травматизма, выполнению мероприятий направленных на создание здоровых и безопасных условий труда</p>	<p style="text-align: center;">4</p>
	<p>6.9. Своевременная и качественная организация проведения диспансеризации, медицинского осмотра,</p>	<p style="text-align: center;">6</p>

	прививочных кампаний для работников учреждения	
	6.10. Оказание консультаций по подбору тканей, фурнитуры, разработка эскизов для пошива концертных костюмов	2
	6.11. Оказание консультаций по подбору оборудования, химических реактивов, методик проведения опытов для организации и проведения опытнической и исследовательской деятельности с детьми	8
	6.12. Организация работы по обеспечению защиты персональных данных	2
	6.13. Участие в создании новых постоянных, временных и передвижных экспозиций и выставок	2
	6.14. Своевременное составление ведомости на выдачу кормов и фуража; их учет, хранение и списание	5
	6.15. Проведение справочно-информационной работы в рамках законодательства	3
	6.16. Качественное осуществление проверки соответствия результатов, предусмотренных контрактом, условиям контракта	5
	6.17. Работа по созданию и обновлению медиатеки, формированию архива, фонда звукозаписи мероприятий	4
	6.18. Качественная работа по фотосъемке и видеосъемке мероприятий; формирование архива	4
	6.19. Мастеринг и сведение плюсовых фонограмм для	7

	мероприятий	
	6.20. Своевременное размещение информации на официальном сайте в сети интернет «www.bus.gov.ru»	5
	6.21. Своевременное размещение в единой информационной системе соответствующих сведений и документов в рамках закупочной деятельности	5
	6.22. Контроль за исправностью работоспособности используемой аппаратуры	4
	6.23. Качественная и своевременная подготовка закупочной документации; обработка результатов закупки и заключение контракта	7
	6.24. Качественное осуществление поддержки, своевременной модернизации и смены версий программного обеспечения	7
	6.25. Качественное исполнение копировально-множительных работ	2
	6.26. Выполнение курьерской работы	5
7. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся (организация каникулярного отдыха обучающихся)	7.1. Участие в реализации программы каникулярного отдыха:	
	• в осенне-весенний период	2
	• в летний период в лагере с круглосуточным пребыванием детей	2
	• в летний период в лагере с дневным пребыванием детей	4
	7.2. Работа в летнем лагере с дневным пребыванием детей на протяжении 2-х смен.	2
8. Развитие финансовых ресурсов	8.1. Своевременное исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	7

	соответствующей части	
	8.2. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам, платежам во внебюджетные фонды	6
	8.3. Качественное и своевременное выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения в полном объеме	7
	8.4. Своевременная и качественная сверка и контроль учета товарно-материальных ценностей с материально ответственными лицами	8
	8.5. Своевременное и качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей	4
	8.6. Качественное и своевременное ведение кассовой книги и сверки фактического наличия денежных средств	4
	8.7. Своевременная и качественная работа по выставлению счетов (квитанций) и отражение оплаты в бухгалтерском учете операций	10
	8.8. Своевременное и качественное предоставление отчетности по своему участку бюджетного учета	4
	8.9. Своевременное и качественное отражение информации в бюджетном учете и в отчетности по подотчетным лицам	6
	8.10. Отсутствие задолженности по выплате заработной платы	5
9. Нарушение деятельности	9.1. Неисполнение или	До 100 %

	ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.	
	9.2. Нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных нормативных правовых актов	До 50 %
	9.3. Нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации	До 50 %
	9.4. Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся, работников.	До 50 %
	9.5. Нарушение трудовой дисциплины	До 50 %

Приложение №7 к Положению о стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

Целевые показатели и критерии эффективности деятельности служащих

муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	Оценка эффективности (проценты)
1. Эффективность и качество деятельности	1.1. Качественная организация работы с обращениями граждан	2
	1.2. Качественное и своевременное выполнение работ по отправке почтовой корреспонденции	2
	1.3. Своевременное и качественное исполнение работ по систематизации и архивированию документов	2
	1.4. Своевременное и качественное списание документов, сроки, хранения которых истекли	2
	1.5. Качественная работа с электронными журналами регистрации документов	2
	1.6. Участие в подготовке проектов локальных актов, инструкций, регламентов, правил	3
	1.7. Организация качественного и своевременного документооборота	2
	1.8. Качественное ведение и оформление документов обучающихся	3
	1.9. Своевременное и качественное ведение табеля учета рабочего времени	3
	1.10. Качественная подготовка сводных описей единиц постоянного и временного срока хранения	3
2. Развитие социально-привлекательного имиджа учреждения	2.1. Участие работника в организации и проведении мероприятий различного уровня, в том числе внеплановых:	2
	• на уровне образовательной организации (онлайн / офлайн)	4
	• на муниципальном уровне (онлайн / офлайн)	5

	<p>1 - 2 мероприятия 3 и более мероприятий</p> <ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне (офлайн) 	5
	<p>2.2. Руководство, участие в работе творческих групп, комиссий (аттестационная, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности и качества выполняемых работ), музеев, клубов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • руководство одной структурной единицей • участие в работе одной структурной единицы • участие в работе двух и более структурных единиц 	<p>3</p> <p>1</p> <p>2</p>
	<p>2.3. Своевременное, качественное ведение протоколов (собрание трудового коллектива, аттестационная комиссия, комиссия по награждению работников, комиссия по оценке эффективности деятельности и качества выполняемых работ):</p> <ul style="list-style-type: none"> • ведение протоколов заседаний одной структурной единицы • ведение протоколов заседаний двух и более структурных единиц 	<p>3</p> <p>5</p>
	<p>2.4. Работа с несовершеннолетними гражданами в возрасте от 14 до 18 лет, трудоустроенными в свободное от учебы время по направлению КУ ХМАО – Югры «Нижневартовский центр занятости населения»</p>	2
	<p>2.5. Участие в работе жюри мероприятий различного уровня (факт участия):</p> <ul style="list-style-type: none"> • институциональный уровень • муниципальный уровень 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • региональный уровень 	
	<p>2.6. Наличие наградных материалов (за прошедший период), а именно Почетная грамота, Благодарственное письмо администрации города Нижневартовска, главы города Нижневартовска; Почетная грамота, Благодарственное письмо Ханты-Мансийской окружной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Тюменской межрегиональной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации; Почетная грамота, Благодарственное письмо департамент образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры</p>	1
<p>3. Обеспечение условий функционирования образовательной деятельности</p>	<p>3.1. Исполнение внеплановых работ по подготовке и представлению информации, отчетов в соответствующие органы по запросам</p>	5
	<p>3.2. Своевременная, качественная подготовка информации для предоставления статистической отчетности и для заполнения таблиц электронных мониторингов на сайте учреждения, общегородских сайтах, региональных сайтах</p>	3
	<p>3.3. Организация работы по обеспечению защиты персональных данных</p>	2
	<p>3.4. Выполнение курьерской работы</p>	5

	3.5. Информирование обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, посетителей об изменениях в расписании занятий и мероприятий; о действующих кружках и секциях	3
	3.6. Качественное исполнение копировально-множительных работ	4
	3.7. Своевременная и качественная разработка номенклатуры дел учреждения	3
	3.8. Высокое качество выполнения работ с согласия работника, не входящих в функциональные обязанности, в том числе выполнение работ по благоустройству территории	3
4. Нарушение деятельности	4.1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.	До 100 %
	4.2. Нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных нормативных правовых актов	До 50 %
	4.3. Нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации	До 50 %
	4.4. Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся, работников.	До 50 %
	4.5. Нарушение трудовой дисциплины	До 50 %

Приложение №8 к Положению о стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

Целевые показатели и критерии эффективности деятельности рабочих

муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	Оценка эффективности (проценты)
1. Обеспечение комплексной безопасности образовательной деятельности	1.1. Качественное исполнение работ по обеспечению пожарной, антитеррористической безопасности, гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям	1
	1.2. Качественное соблюдение контрольно-пропускного режима	2
	1.3. Качественное исполнение работ по обеспечению правопорядка через систему видеонаблюдения	1
	1.4. Своевременный и качественный обход территории, осмотр калиток, выходов с занесением записи в журнал регистрации осмотров территории и зданий	1
	1.5. Отсутствие замечаний по сохранности имущества обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся и работников	1
	1.6. Обеспечение безопасности перевозки детей	2
	1.7. Безаварийная работа автотранспорта на линии, отсутствие дорожно-транспортных происшествий и замечаний	5
	1.8. Своевременное и качественное использование средств защиты информации от несанкционированного доступа и случайных воздействий	4
2. Соблюдение санитарно-гигиенических условий	2.1. Соответствие помещений санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в пределах должностных полномочий	3
	2.2. Поддержка санитарного состояния	3

	оборудования и рабочих мест в соответствии с установленными нормами	
	2.3. Соответствие проведения уборки и содержания рабочего инвентаря санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в пределах должностных полномочий	2
	2.4. Качественное исполнение работ, направленных на экономию потребляемых ресурсов: электроэнергии, теплоэнергии, водопотребления	1
	2.5. Качественная очистка территории, крылец, пожарных лестниц от снега и льда, посыпка дорожек песком.	3
	2.6. Своевременная и качественная уборка территории, дендросада и прилегающей территории	13
	2.7. Качественная и своевременная обрезка деревьев, кустарников, покос травы	2
	2.8. Внимательный и качественный уход за животными	6
	2.9. Качественное соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте, в гараже	10
	2.10. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, работников по поводу санитарно-гигиенического состояния помещений, территории	2
	2.11. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, работников на качество ухода за животными	2
3. Материально-техническое, ресурсное обеспечение	3.1. Высокое качество выполнения работ с согласия работника, не входящих в функциональные обязанности, в том числе выполнение мелких ремонтных работ, лакокрасочных работ, погрузочно-разгрузочных работ, работ по благоустройству территории	5
	3.2. Высокое качество выполнения работ с согласия работника, не входящих в функциональные обязанности, в том числе, выполнение работ в дендросаде, теплице,	3

	цветниках, учебно-опытном участке	
	3.3. Сохранность материалов и инструментов	5
	3.4. Отсутствие перерасхода горюче-смазочных и эксплуатационных материалов и запасных частей	5
	3.5. Своевременное составление и представление путевых листов и сопутствующей документации	5
	3.6. Качественный учет и хранение концертных костюмов	4
4. Эффективность и качество деятельности	4.1. Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений	8
	4.2. Качественное выполнение опасных и сложных работ, а именно отлов и транспортировка животных	5
	4.3. Исполнение работ по увеличению видового состава растений	3
	4.4. Качественное исполнение работ по озеленению помещений и уходу за растениями	3
	4.5. Качественная работа с электронными таблицами, ведение обработки текстовой и цифровой информации в них.	4
	4.6. Высокоэффективная работа с базами данных. Качественный ввод, редактирование информации	5
5. Развитие социально-привлекательного имиджа учреждения	5.1. Своевременная и качественная подготовка помещений для проведения мероприятий различного уровня, в том числе внеплановых	4
	5.2. Своевременная и качественная подготовка концертных костюмов для проведения мероприятий различного уровня, в том числе внеплановых	4
	5.3. Участие работника в организации и проведении мероприятий различного уровня, в том числе внеплановых: • на уровне образовательной организации (онлайн / офлайн) • на муниципальном уровне (онлайн / офлайн)	2
	1 - 2 мероприятия 3 и более мероприятий	4 5

	<ul style="list-style-type: none"> • на региональном уровне (офлайн) 	5
	<p>5.4. Руководство, участие в работе творческих групп, комиссий (аттестационная, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности и качества выполняемых работ), музеев, клубов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • руководство одной структурной единицей • участие в работе одной структурной единицы • участие в работе двух и более структурных единиц 	3 1 2
	<p>5.5. Своевременное, качественное ведение протоколов (собрание трудового коллектива, аттестационная комиссия, комиссия по награждению работников, комиссия по оценке эффективности деятельности и качества выполняемых работ):</p> <ul style="list-style-type: none"> • ведение протоколов заседаний одной структурной единицы • ведение протоколов заседаний двух и более структурных единиц 	3 5
	<p>5.6. Работа с несовершеннолетними гражданами в возрасте от 14 до 18 лет, трудоустроенными в свободное от учебы время по направлению КУ ХМАО – Югры «Нижневартовский центр занятости населения»</p>	2
	<p>5.7. Участие в работе жюри мероприятий различного уровня (факт участия):</p> <ul style="list-style-type: none"> • институциональный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень 	1 2 3
	<p>5.8. Качественное выполнение работ по ландшафтному озеленению территории</p>	3
	<p>5.9. Наличие наградных материалов (за прошедший период), а именно Почетная грамота, Благодарственное письмо администрации города Нижневартовска, главы города Нижневартовска; Почетная грамота, Благодарственное письмо Ханты-Мансийской окружной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Тюменской межрегиональной организации профсоюза работников народного</p>	1

	образования и науки Российской Федерации, профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации; Почетная грамота, Благодарственное письмо департамент образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	
6. Обеспечение условий функционирования образовательной деятельности	6.1. Информирование обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, посетителей об изменениях в расписании занятий и мероприятий; о действующих кружках и секциях	3
	6.2. Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	7
	6.3. Своевременное составление ведомости на выдачу кормов и фуража; их учет, хранение и списание	5
	6.4. Качественное и своевременное осуществление профилактических осмотров технического состояния автомобиля, оперативное устранение неисправностей	5
	6.5. Текущий ремонт автомобиля, в том числе замена дворников, лампочек, замена резины, мойка кузова и салона	2
	6.6. Качественное и своевременное осуществление профилактического ремонта концертных костюмов	4
	6.7. Качественное осуществление поддержки, своевременной модернизации и смены версий программного обеспечения	4
	6.8. Организация работы по обеспечению защиты персональных данных	1
	6.9. Бесперебойная организация стирки и глажки белья, спецодежды и другого инвентаря	2
	6.10. Обучение и проведение консультационной работы с работниками по интерактивному оборудованию	2
	6.11. Выполнение курьерской работы	5
	6.12. Качественное и своевременное исполнение работ по настройке музыкальных инструментов	5

7. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся (организация каникулярного отдыха обучающихся)	7.1. Участие в реализации программы каникулярного отдыха: <ul style="list-style-type: none"> • в осенне-весенний период • в летний период в лагере с круглосуточным пребыванием детей • в летний период в лагере с дневным пребыванием детей 	1 1 2
	7.2. Работа в летнем лагере с дневным пребыванием детей на протяжении 2-х смен.	2
8. Нарушение деятельности	8.1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.	До 100 %
	8.2. Нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных нормативных правовых актов	До 50 %
	8.3. Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся, работников.	До 50 %
	8.4. Нарушение трудовой дисциплины	До 50 %

Приложение 10 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

ПОЛОЖЕНИЕ
о премиальной выплате по итогам работы за квартал, год
работникам муниципального автономного учреждения дополнительного
образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества», утверждённым Постановлением администрации города Нижневартовска от 31.10.2017 года № 1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» (с изменениями с изменениями от 18.12.2017 №1864, 31.01.2018 №110, 08.05.2018 №658; 15.08.2018 №1129; 31.10.2018 №1332; 22.03.2019 №203; 20.05.2019 №373; 09.09.2019 №744; 05.02.2020 №89; 06.04.2020 №300; 29.06.2020 №564; 30.06.2020 №569; 28.10.2020 №919; 27.01.2021 №47; 13.05.2021 №371; 30.06.2021 №544; 10.12.2021 №973; 29.04.2022 №287; 28.06.2022 №434; 02.08.2022 №530; 06.12.2022 №530; 31.03.2023 №264, 5 мая 2023 г. № 338).

2. Условия получения премирования по результатам работы за квартал, год.

2.1. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации. Размер единовременной премии зависит от размера заработной платы работника, от продолжительности его непрерывной работы в данном учреждении в течение текущего квартала или календарного года. Премияльная выплата по итогам работы за 1-3 квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за 4 квартал, год выплачивается в декабре финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

2.2. Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой ставке (должности) за норму часов за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени.

2.3. В отработанное время для расчета премиальных выплат включается время работы по таблице учета рабочего времени. Время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, служебные командировки включается в отработанное время в календарном году. Премия исчисляется по месячному фонду оплаты труда на 1 ставку по основному месту работы. Из расчетного периода исключается время нахождения сотрудника на больничном, в ученическом отпуске, нахождения в отпуске до 1,5 лет, в отпуске без сохранения заработной платы, донорские дни.

2.4. Премияльная выплата по итогам работы за год **не выплачивается** работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

ПОКАЗАТЕЛИ, ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯ СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
	2	3
.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

Решение о премиальных выплатах работников по итогам работы за год принимается руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год производится:

-руководителю организации –на основании приказа директора департамента образования

-работникам организации-на основании приказа руководителя организации.

Расчет размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя организации.

3. Методика расчета премии по итогам квартала, года.

а) Считаем приведенную заработную плату. Для этого месячный ФОТ (по основной занимаемой ставке) работника делится на количество рабочих дней

квартала или календарного года и умножается на количество фактически отработанных дней за квартал или год.

ЗП привед. = месячный ФОТ сотр. / норма дней в квартале (году) * факт.отработ.дней за квартал (год)

б) Считаем ставки ФОТ приведения. Для этого сумму экономии делим на общую сумму приведенной заработной платы работников.

К привед. = сумма экономии / сумма привед. зар.платы работников

в) Считаем премию каждого сотрудника. Для этого приведенную заработную плату работника умножаем на ставки ФОТ приведения.

Сумма премии = привед.зар.плата * ставка ФОТ приведения

4. Делопроизводство

4.1. Ответственными за расчет суммы единовременной премиальной выплаты по итогам календарного года являются специалист по кадрам, бухгалтер ответственный за расчет заработной платы работников учреждения.

4.2. На заседании комиссии по распределению ФНД принимается решение о единовременном премировании работников по итогам работы за квартал (год). На общем собрании трудового коллектива информация о размере экономии и премировании по итогам квартала, календарного года доводится до работников учреждения.

4.3. Издаётся приказ директора учреждения о премиальной выплате по итогам работы за квартал, год.

ПОЛОЖЕНИЕ

о единовременной (разовой) стимулирующей выплате за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества», утверждённым Постановлением администрации города Нижневартовска от 31.10.2017 года № 1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города»

2. Особыми достижениями при выполнении услуг (работ) считаются работы, при выполнении которых достигнут значимый результат.

2. Условия получения единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

2.1. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) осуществляется в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников учреждения (Приложение 1).

2.2. При принятии решения о премировании работников учитываются следующие условия:

- личный вклад работника в обеспечение выполнения задач и реализации функций, возложенных на Учреждение;
- степень сложности выполнения работником заданий, эффективности достигнутых результатов за определенный период работы;

2.3. Работникам учреждения за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается премия в абсолютной сумме и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

2.4. Выплата премии производится конкретному работнику исходя из результатов его деятельности.

2.5. Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному работнику, максимальным пределом не ограничиваются.

2.6. Премирование работников производится по результатам работы за месяц. Решение о выплате премии принимает директор Учреждения по представлению:

- заместителей директора Учреждения;
- руководителей структурных подразделений Учреждения.

В представлении, направляемом директору Учреждения, указываются:

- работник, подлежащий премированию;
- описание конкретных мероприятий, заданий, поручений и результаты их выполнения, за которые надлежит премировать работника;

2.7. На единовременные (разовые) стимулирующие выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) не начисляется районный коэффициент и северная надбавка.

3. Источники средств для премирования и условия их использования.

3.1. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет:

:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.
- субсидии на выполнение муниципального задания за счет субсидии на повышение оплаты труда работников ДО детей в целях реализации указа Президента РФ от 01.06.2012 №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей»

4. Делопроизводство

1. Ответственными за распределение суммы премии за выполнение особо важных и сложных заданий является комиссия по распределению премии.

2. Издаётся приказ директора учреждения о единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

Приложение №1 к Положению о единовременной (разовой) стимулирующей выплате за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников
МАУДО г. Нижневартовска «ЦДТ»**

№ п/п	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы	Сумма премирования, руб.
1.	Высокий уровень достижений обучающихся по итогам участия в конкурсных мероприятиях <i>(не более одного призера, победителя в каждом конкурсе)</i>	На региональном, межрегиональном уровнях	Педагог дополнительного образования, методист, педагог-организатор	Дипломы, грамоты	
			• победитель		7 000,00
			• призер		5 000,00
			Концертмейстер, работающий на коллективе на основную ставку		
			• победитель		6 000,00
			• призер		4 000,00
			Концертмейстер, работающий на коллективе на неполную ставку		
			• победитель		3 000,00
		• призер	2 000,00		
		На всероссийском уровне	Педагог дополнительного образования, методист, педагог-организатор		
			• победитель		8 000,00
			• призер		6 000,00
Концертмейстер, работающий на					

			коллективе на основную ставку		
			• победитель		7 000,00
			• призер		5 000,00
			Концертмейстер, работающий на коллективе на неполную ставку		
			• победитель		3 500,00
			• призер		2 500,00
		На международном уровне	Педагог дополнительного образования, методист, педагог-организатор		
			• победитель		10 000,00
			• призер		8 000,00
			Концертмейстер, работающий на коллективе на основную ставку		
			• победитель		9 000,00
			• призер		7 000,00
Концертмейстер, работающий на коллективе на неполную ставку					
• победитель	4 500,00				
• призер	3 500,00				
2.	Качественная работа по организации и проведению мероприятий муниципального уровня (мероприятия в рамках реализации муниципальных программ: «Развитие образования города Нижневартовска на 2015-2020 годы», «Комплексные меры по пропаганде здорового образа жизни на 2015-2020 годы», «Профилактика терроризма и	Общая координация организации и проведения мероприятия	Подготовка документов (проект приказа, положение о проведении, информирование участников, проведение организационных собраний, подготовка информации по итогам мероприятия)	Приказ об организации и проведении мероприятия (план подготовки и проведения мероприятия)	8 000,00
		Участие в проведении мероприятия	Подготовка сценария, ведение мероприятия, проведение мастер-классов	Приказ по итогам мероприятия	5 000,00
		Участие в создании условий для проведения	Подготовка места проведения, встреча, регистрация участников,	Благодарственные письма по итогам участия в	3 000,00

	<i>экстремизма в городе Нижневартовске на 2015-2020 годы»; мероприятия, организатором которых является МАУДО г. Нижневартовска «ЦДТ» по распоряжениям администрации города, приказам департамента образования)</i>	мероприятия	техническое сопровождение	мероприятии	
3.	<i>Участие в организации и проведении мероприятий регионального уровня (мероприятия регионального уровня, участие в которых принимает МАУДО г. Нижневартовска «ЦДТ», по приказам, письмам о содействии департамента образования администрации города)</i>	Общая координация участия в организации и проведении мероприятия	Подготовка документов (проект приказа, положение о проведении, информирование участников, проведение организационных собраний, подготовка информации по итогам мероприятия)	Приказ об организации и проведении мероприятия (план подготовки и проведения мероприятия) Приказ по итогам мероприятия Благодарственные письма по итогам участия в мероприятии	10 000,00
		Участие в проведении мероприятия	Подготовка сценария, ведение мероприятия, проведение мастер-классов, подготовка концертных номеров		7 000,00
		Участие в создании условий для проведения мероприятия	Подготовка места проведения, встреча, регистрация участников, техническое сопровождение		5 000,00
4.	<i>Участие в инновационной (экспериментальной) деятельности (деятельность в рамках эксперимента по внедрению персонифицированного финансирования дополнительного образования)</i>	Работа по организационно-методическому сопровождению инновационной (экспериментальной) деятельности	Подготовка программ, памяток, рекомендаций Проведение разъяснительной работы с участниками образовательных отношений Комплектование экспериментальных учебных групп	Приказ по организационно-методическому сопровождению инновационной (экспериментальной) деятельности Приказ об утверждении	10 000,00

			<p>Корректировка дополнительных общеобразовательных программ</p> <p>Формирование реестров дополнительных общеобразовательных программ в системе ПФДО.ХМАО-Югры</p>	<p>списочного состава обучающихся</p> <p>Протоколы родительских собраний</p>	
5.	<p>Результативность методической, инновационной, экспериментальной деятельности (участие педагогического работника в мероприятиях, направленных на распространение опыта работы)</p>	<p>Представление результатов методической, исследовательской, экспериментальной деятельности на мероприятиях (очное участие)</p>	<p>Выступление с докладом</p>	<p>Приказ об участии в мероприятии</p>	<p>7 000,00</p>
			<p>Проведение мастер-класса, открытого занятия</p>	<p>Благодарственные письма по итогам участия</p> <p>Сертификат участника</p>	<p>5 000,00</p>
		<p>Наличие обобщенного опыта работы в виде сборников, методических рекомендаций и другой печатной продукции</p>	<p>Сборник, методическая рекомендация, статья в журнале</p>	<p>Копия статьи</p>	<p>4 000,00</p>
		<p>Организация и проведение семинаров, круглых столов, педагогических мастерских и т.п.</p>	<p>Подготовка документов (проект приказа, положение о проведении, информирование участников, проведение организационных собраний, подготовка информации по итогам мероприятия)</p>	<p>Приказ об организации и проведении мероприятия (план подготовки и проведения)</p> <p>Приказ по итогам мероприятия</p>	<p>5 000,00</p>
6.	<p>Результативность участия в</p>	<p>Региональный уровень</p>	<ul style="list-style-type: none"> • участник 	<p>Сертификат</p>	<p>1 500,00</p>

	конкурсах проектов, программ в области образования, конкурсах, направленных на выявление лучшего педагогического опыта		<ul style="list-style-type: none"> • призер 	участника, диплом, приказ по итогам конкурса	3 000,00
			<ul style="list-style-type: none"> • победитель 		6 000,00
	Всероссийский уровень		<ul style="list-style-type: none"> • участник 		2 500,00
			<ul style="list-style-type: none"> • призер 		5 000,00
			<ul style="list-style-type: none"> • победитель 		7 500,00
7.	Организация и проведение мероприятий, направленных на развитие положительного имиджа учреждения (мероприятия, проводимые с привлечением обучающихся образовательных организаций, жителей города, организатором которых является МАУДО г. Нижневартовска «ЦДТ»: городские творческие конкурсы, научно-практические конференции, экологические конкурсы, спортивные соревнования, туристские соревнования и конкурсы, концерты творческих коллективов)	Общая координация организации и проведения мероприятия	Подготовка документов (проект приказа, положение о проведении, информирование участников, проведение организационных собраний, подготовка информации по итогам мероприятия)	Приказ об организации и проведении мероприятия (план подготовки и проведения) Приказ по итогам мероприятия	7 000,00
		Участие в проведении мероприятия	Подготовка сценария, ведение мероприятия, проведение мастер-классов, подготовка концертных номеров, работа в жюри		5 000,00
		Участие в создании условий для проведения мероприятия	Подготовка места проведения, встреча, регистрация участников, техническое сопровождение		3 000,00
8.	Участие в организации и проведении мероприятий в рамках партнерства с учреждениями, организациями социальной сферы, общественными объединениями (мероприятия, организуемые	Проведение мастер-класса, концертной программы, развлекательной программы, тематического утренника, спектакля,	Качественное проведение мероприятия	Письма об оказании содействия в проведении мероприятия Приказ об участии в мероприятии Приказ по итогам	5 000,00

	МАУДО г. Нижневартовска «ЦДТ» в рамках сотрудничества и по запросам с образовательными организациями (школы, детские сады), БУ ХМАО-Югры «Нижневартовский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», БУ «Дом-интернат «Отрада», Нижневартовской окружной клинической больницы, общественными объединениями социально-ориентированной направленности, учреждениями культуры (библиотеки, музеи), Православным Храмом)	агитбригады		участия в мероприятии Благодарственные письма	
9.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства («Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», «Лучший Web-портфолио педагога», «А я делаю так», «Педагогические инициативы», «Лучший педагог дополнительного образования ХМАО-Югры»)	На институциональном уровне	• участник	Приказ по итогам конкурса профессионального мастерства Дипломы Сертификаты участника	1 000,00
			• призер		1 500,00
			• победитель		2 000,00
		На муниципальном уровне	• участник		2 000,00
			• призер		2 500,00
			• победитель		3 000,00
		На региональном уровне	• участник		3 000,00
			• призер		3 500,00
			• победитель		4 000,00
		На всероссийском уровне	• участник		4 000,00
			• призер		4 500,00
			• победитель		5 000,00
10.	Качественное выполнение	Подготовка таблиц для	Задание выполнено в указанные	Приказ о	2 000,00

	внеплановых заданий (внеплановые задания по запросам, распоряжениям вышестоящих организаций с указанием конкретных сроков исполнения)	мониторинга, статистических отчетов, аналитической информации	сроки, без замечаний	выполнении задания	
11.	Результативность методического, психолого-педагогического сопровождения педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства («Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют»)	На институциональном уровне	• участник	Приказ по итогам конкурса профессионального мастерства Дипломы Сертификаты участника	1 000,00
			• призер		1 500,00
			• победитель		2 000,00
		На муниципальном уровне	• участник		2 000,00
			• призер		2 500,00
			• победитель		3 000,00
		На региональном уровне	• участник		3 000,00
			• призер		3 500,00
			• победитель		4 000,00
		На всероссийском уровне	• участник		4 000,00
			• призер		4 500,00
			• победитель		5 000,00
12.	Качественное выполнение должностных обязанностей	Выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней	Задание выполнено в указанные сроки, без замечаний	Приказ о привлечении к работе в период нерабочих дней	Устанавливается согласно приказу учреждения