



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
ГОРОД ОКРУЖНОГО ЗНАЧЕНИЯ НИЖНЕВАРТОВСК

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА  
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

**ПРИКАЗ**

«08» декабря 2023 года

№ 669

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

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города от 31.10.2017 №1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города», в целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждения

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить:
  - Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества», согласно приложению 1.
2. Признать утратившими силу:
  - Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества» утвержденное приказом от 24.05.2023 года №352 (с изменениями от 05.07.2023 №422, от 11.09.2023 №470).
3. Методисту Поповой Татьяне Сергеевне обеспечить размещение приказа на официальном сайте учреждения.
4. Приказ вступает в силу с даты подписания.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Исполняющий обязанности директора,  
заместитель директора по  
учебно-воспитательной работе

Р.В. Кельбас

**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 директора, заместителя директора, 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 Учреждения, а также с целью социальной защищенности работников Учреждения;

- **компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Учреждения, 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 Учреждения 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 директором Учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого Учреждением 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. Зарплата работников состоит из должностного оклада, оклада рабочего, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

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

2.6. Коэффициент квалификации для директора, 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 директора, определяемыми на основе объемных показателей деятельности Учреждения в порядке, установленном приложением 7 к настоящему Положению.

2.9. Надбавка за ученую степень при условии ее соответствия профилю деятельности Учреждения или занимаемой должности устанавливается работникам Учреждения 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) директора Учреждения 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 Учреждения (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 директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений Учреждения, специалистам и служащим Учреждения, 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 директора Учреждения, в отношении директора Учреждения - 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 Учреждения, 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 директора Учреждения.

## 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.

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 Учреждением по согласованию с представительным органом работников или первичной профсоюзной организацией и закрепляются в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте Учреждения.

4.4.1. При выполнении работы различной квалификации размер компенсационной выплаты начисляется к окладу рабочего (должностному окладу) в процентном отношении на основании заключенного трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору.

Компенсационная выплата при совмещении профессий (должностей) начисляется к окладу рабочего (должностному окладу) в процентном отношении на основании заключенного трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору.

Размер компенсационной выплаты за сверхурочную работу устанавливается: за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Компенсационная выплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) начисляется к окладу рабочего (должностному окладу) в процентном отношении в размере 35% от базового оклада, рассчитанного за час работы.

## **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

Учреждения.

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 Учреждения.

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 Учреждения.

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 Учреждения 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 Учреждении 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 Учреждения. 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 Учреждением 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 Учреждением 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 Учреждения:

- 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 итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению и утверждаются локальным актом Учреждения.

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

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год производится:

- директору Учреждения - на основании приказа директора департамента образования;
- работникам Учреждения - на основании приказа директора Учреждения.

Расчет размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая директора Учреждения.

## **VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения 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 Учреждения, привлекаемых для педагогической работы в Учреждении;

- 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. Директор Учреждения 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 директора, его заместителей и главного бухгалтера**

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

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

7.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются

приказами директора в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

7.4. Компенсационные выплаты директору, 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 директора Учреждения за предшествующий календарный год. Для оценки эффективности деятельности директора Учреждения используются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности Учреждения и директора Учреждения, качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности Учреждения, реализации социально значимых проектов.

Размеры, условия и порядок установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ директору Учреждения определяются в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности, критериями оценки эффективности и результативности работы в баллах, утвержденными приказом департамента образования (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование директора Учреждения), с которым директор Учреждения должен быть ознакомлен под подпись.

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 директора Учреждения по итогам года не должна превышать 100 баллов.

Оценка эффективности деятельности Учреждения и директора Учреждения осуществляется ежегодно, в срок до 1 марта, комиссией по оценке эффективности деятельности директора Учреждения.

Состав комиссии по оценке эффективности деятельности директора Учреждения, а также порядок работы комиссии по оценке эффективности деятельности директора Учреждения утверждаются приказом департамента образования. Результаты оценки эффективности деятельности директора Учреждения оформляются оценочным листом, форма которого утверждается приказом департамента образования. По результатам оценки эффективности деятельности директора Учреждения оценочный лист хранится в отделе качества образования департамента образования, копия оценочного листа выдается директору Учреждения под подпись в течение 15 дней со дня издания приказа департамента образования о результатах оценки эффективности деятельности директора Учреждения.

Директору Учреждения расчет размера выплаты за качество

выполняемых работ производится Учреждением самостоятельно (на период с 1 февраля по 31 января) с учетом количества набранных баллов директором Учреждения по результатам оценки эффективности деятельности по следующей формуле:

$$СВэд = СР / 12 / 100 * Кнб,$$

где:

СВэд - размер выплаты за качество выполняемых работ директору Учреждения;

СР - объем средств, направляемых на стимулирование директора Учреждения;

Кнб - количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности директора Учреждения.

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

Директору Учреждения, 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 директора в размере 100% от максимального объема средств, направляемых на стимулирование директора Учреждения, без проведения оценки эффективности его деятельности.

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

Директору Учреждения, 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 директора Учреждения.

Директору Учреждения, при истечении срока действия трудового договора и при заключении нового трудового договора в Учреждении, выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ сохраняется в объеме, установленном по результатам последней оценки эффективности его деятельности.

Директору Учреждения, 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 директора Учреждения.

Очередной оценкой эффективности деятельности и качества труда для директора Учреждения 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 директора 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%.

Стимулирующая выплата директору Учреждения снижается в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения директором Учреждения по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижения показателей эффективности и результативности работы Учреждения.

Основанием для рассмотрения вопроса снижения стимулирующей выплаты является направленная в комиссию по оценке эффективности деятельности директора Учреждения по состоянию на 10 число месяца, следующего за месяцем, в котором установлен случай нарушения, предусмотренный абзацем восьмым пункта 7.6 настоящего Положения:

- служебная записка директора Учреждения об установленном случае нарушения по результатам проверок (контрольных мероприятий) Учреждения и (или) деятельности самого директора Учреждения с указанием наименования документа по итогам проверки, его номера и даты регистрации;

- служебная записка должностных лиц департамента образования о выявленном ими случае нарушения или неисполнения должностных обязанностей директора Учреждения.

Размеры снижения стимулирующих выплат:

- в случае неприменения дисциплинарного взыскания - 2%;
- в случае применения дисциплинарного взыскания (замечание - на 5%, выговор - на 10%).

Конкретный размер и условия снижения стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ директору Учреждения определяется комиссией по оценке эффективности деятельности директора Учреждения и утверждается приказом департамента образования не позднее последнего числа текущего месяца.

Директор Учреждения, которому снижен размер стимулирующих выплат, должен быть ознакомлен с соответствующим приказом департамента образования под подпись и имеет право его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа департамента образования.

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

Иные выплаты директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом

VIII настоящего Положения.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора Учреждения, 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 директора 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 в Учреждении дополнительного образования (без учета заработной платы соответствующего директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера).

Среднемесячная заработная плата заместителя директора Учреждения 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 в Учреждении дополнительного образования (без учета заработной платы соответствующего директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера).

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

Оплата за часы учебной (преподавательской) работы директора Учреждения, заместителя директора 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 директора Учреждения, заместителя директора 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):

- директору Учреждения - на основании его письменного заявления и ходатайства департамента образования;

- заместителю директора Учреждения - на основании его письменного заявления и приказа директора Учреждения.

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

7.8. Директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру за осуществление дополнительных видов деятельности, приносящей доход, производится выплата в соответствии с локальным нормативным 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 директора и главному бухгалтеру Учреждения 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 директора 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 директора 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 директора 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 директора. Решение о премиальных выплатах работникам по единовременному премированию к праздничным дням, профессиональным праздникам принимается директором 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 Учреждения, в том числе День учителя, День работников дошкольного образования.

Выплата премии производится:

- директору Учреждения - на основании приказа директора департамента

образования;

- работникам Учреждения - на основании приказа директора 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 Учреждением 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:

- директору Учреждения - на основании приказа директора департамента образования;

- работникам Учреждения - на основании приказа директора 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 Учреждения 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 17 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. Директор Учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда Учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

## **Х. 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. Директор Учреждения несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера.

Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

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

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения	Размеры коэффициентов для категорий работников		
			руково дители	специа листы	служа щие
1	2	3	4	5	6
<b>1. Базовый коэффициент</b>					
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
<b>2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу</b>					
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 муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»)			

2.2.	Коэффициент квалификации	квалификационная категория (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	0,05	0,05	0,05		

		Ханты-Мансийского 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 - директор	1,085		
		уровень 2 - заместители директора	0,883		
		уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,365		

Приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

**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 и работы
-------	--	--

1	2	3
<b>Учреждение дополнительного образования</b>		
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 Учреждении 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)	0,05

		органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	
2.	Коэффициент специфики работы	работа в дошкольной образовательной, общеобразовательной организации, Учреждении дополнительного образования	0,05

Приложение 4 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

### Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
Учреждение дополнительного образования				
Директор Учреждения				
1.	Выплата за качество выполняемой работы	в соответствии с разделом VII Положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»	в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности	ежемесячно
2.	Премияльная выплата по итогам работы:			
2.1.	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
2.2.	За год	0 - 1,5 фонда оплаты труда работника	проявление инициативы в выполнении	1 раз в год в пределах экономии

			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	средств по фонду оплаты труда
Заместители директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал				
3.	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 и критериями эффективности деятельности	ежемесячно
4.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
5.	Премияльная выплата по итогам работы:			
5.1.	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
5.2.	За год	0 - 1,5 фонда оплаты труда работника	проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и	1 раз в год в пределах экономии средств по фонду

			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	оплаты труда
Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие				
6.	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
7.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
8.	Премияльная выплата по итогам работы:			
8.1.	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
8.2.	За год	0 - 1,5 фонда оплаты труда работника	проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для	1 раз в год в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

			более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
--	--	--	--	--

Приложение 5 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

**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  
Учреждении**

№ 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

Приложение 7 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

**Объемные показатели деятельности  
муниципального автономного учреждения дополнительного образования  
города Нижневартовска «Центр детского творчества», подведомственного  
департаменту образования администрации города, и порядок отнесения  
Учреждения к группам по оплате труда директора для установления  
коэффициента масштаба управления**

**I. Объемные показатели**

1.1. К объемным показателям деятельности муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества», подведомственного департаменту образования администрации города Нижневартовска (далее – Учреждение), относятся показатели, характеризующие масштаб руководства Учреждением: численность работников Учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы Учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу руководству

## Учреждения.

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

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в Учреждении дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в Учреждении	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 Учреждении (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. Учреждение относится 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
Учреждение дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

## **II. Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда директора для установления коэффициента масштаба управления**

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

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

Документы, подтверждающие наличие объемов работы Учреждения, представляется:

- учреждениями 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 учреждениям.

Группа по оплате труда директора 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 директора, контингент обучающихся Учреждения определяется:

- по учреждениям 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 директором Учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда директора, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение 8 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр 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 Российской Федерации, постановлением администрации города от 31.10.2017 года № 1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» и 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 порядок их 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. Целевые показатели и критерии эффективности деятельности работников утверждаются директором Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

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

2.3. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются на основании представленного работником самоанализа деятельности за предыдущий год, согласованного непосредственными руководителями в соответствии с утвержденными критериями (приложение 1-9 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 комиссии по оценке эффективности деятельности работников (далее-Комиссия)).

2.4. Работники Учреждения вправе участвовать в процессе согласования данных самоанализа с непосредственными руководителями и заместителями директора Учреждения.

2.5. В распределении стимулирующей части фонда оплаты труда участвует Комиссия.

2.6. Персональный состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

2.7. Комиссия на основании представленных материалов принимает решение об установлении каждому работнику стимулирующей выплаты с указанием размера процентов с обязательным оформлением протокола.

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

2.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ежегодно на учебный год с 1 сентября по 31 августа.

2.10. Стимулирующая выплата заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, педагогического персонала, специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащих, рабочих может быть снижена в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения указанным работником по его вине возложенных на него функций и полномочий.

Основанием для рассмотрения вопроса снижения стимулирующей выплаты является направленный (ая) в Комиссию Учреждения по состоянию на 10 число месяца, следующего за месяцем, в котором установлен случай

нарушения, предусмотренный абзацем первым пункта 2.10 настоящего Положения:

- документ, вынесенный государственным органом (муниципальным органом) об установленном случае нарушений по результатам проверок (контрольных мероприятий) Учреждения;

- служебная записка должностных лиц Учреждения о выявленном ими случае нарушения или неисполнения должностных обязанностей сотрудником Учреждения.

Размеры снижения стимулирующих выплат:

- в случае неприменения дисциплинарного взыскания - 2%;
- в случае применения дисциплинарного взыскания (замечание - на 5%, выговор - на 10%).

Конкретный размер и условия снижения стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ сотрудника Учреждения определяются Комиссией Учреждения и утверждаются приказом директора Учреждения не позднее последнего числа текущего месяца.

Сотрудники, которым снижен размер стимулирующих выплат, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом учреждения под подпись и имеют право его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа Учреждения.

### **3. Источники средств для премирования и условия их использования**

3.1. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, 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 дополнительного образования 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 директора, главному бухгалтеру, руководителям (заведующим) ресурсных центров, педагогическим и прочим педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности работников

Учреждения.

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 Учреждения **0-100%**, ежемесячно.

## **5. Заключительные положения**

5.1. Условия оплаты труда работников Учреждения, определенные настоящим Положением в дальнейшем, могут быть изменены с учетом мнения профсоюзной организации. 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 заместителей директора, непосредственно связанных с образовательным процессом**

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

Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	Оценка эффективности (проценты)
1	2	3
1. Обеспечение качества образовательной деятельности	1.1. Выполнение в полном объеме (100%) плана работы учреждения	3
	1.2. Реализация в полном объеме (100%) образовательной программы учреждения	3
	1.3. Положительная динамика достижений обучающихся на конкурсах различного уровня (курируемых структурных подразделений)	2
	1.4. Общая 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)	6
	1.5. Общая координация деятельности образцовых коллективов	5
2. Программно-методическое обеспечение деятельности учреждения	2.1. Координация деятельности учреждения по реализации программы развития, образовательной программы, программ деятельности учреждения по направлениям	3
	2.2. Результативность участия педагогических работников курируемых структурных подразделений в конкурсах программ, проектов (наличие призовых мест):	
	• муниципальный уровень;	3
	• региональный уровень;	5
	• всероссийский уровень	7
2.3. Редактирование, верстка, дизайн и подготовка к изданию методических сборников, статей, информационных газет	3	
2.4. Наличие обобщенного опыта работы структурного подразделения, учреждения в виде	4	

	печатной продукции (сборники, публикации в научных и методических журналах)	
3. Развитие кадрового потенциала учреждения	3.1. Участие педагогических работников курируемых структурных подразделений в мероприятиях, направленных на диссеминацию лучшего опыта работы (семинары, мастер-классы, педагогические советы, конференции, открытые занятия) оценивается количество педагогических работников структурного подразделения, учреждения исходя из расчета: <ul style="list-style-type: none"> <li>• не менее 30% от общего количества; 3</li> <li>• не менее 50% от общего количества; 4</li> <li>• не менее 90% от общего количества 5</li> </ul>	
	3.2. Участие педагогических работников курируемого структурного подразделения в конкурсах профессионального мастерства «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют»: <ul style="list-style-type: none"> <li>• институциональный уровень; 3</li> <li>• муниципальный уровень; 5</li> <li>• региональный уровень; 8</li> <li>• всероссийский уровень 10</li> </ul>	
	3.3. Участие педагогических работников курируемых структурных подразделений 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, утвержденные органами управления образования и культуры: <ul style="list-style-type: none"> <li>• заочное участие: <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципальный; 3</li> <li>- региональный; 5</li> <li>- всероссийский 7</li> </ul> </li> <li>• очное участие: <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципальный; 4</li> <li>- региональный; 6</li> <li>- всероссийский 8</li> </ul> </li> </ul>	
	3.4. Наличие достижений (гранты) у педагогических работников курируемого структурного подразделения по результатам работы за учебный год	5
	3.5. Участие в работе творческих групп, советов (художественный, методический), комиссий (аттестационная, программно-методическая, по	

	<p>награждению работников, по оценке эффективности деятельности работников, по трудовым спорам), музеев, уголка Боевой Славы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• участие в работе одной структурной единицы;</li> <li>• участие в работе двух и более структурных единиц</li> </ul>	1 2
	<p>3.6. Руководство работой творческих групп, советов (художественный, методический), комиссий (аттестационная, программно-методическая, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности работников, по трудовым спорам), музеев, уголка Боевой Славы, туристского клуба «Каскад»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• руководство работой одной структурной единицы;</li> <li>• руководство работой двух и более структурных единиц</li> </ul>	4 6
	<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 работников):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ведение протоколов заседаний одной структурной единицы;</li> <li>• ведение протоколов заседаний двух и более структурных единиц</li> </ul>	2 3
	3.8. Работа со студентами, проходящими производственную практику на базе учреждения	3
	3.9. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	5
4. Опытно-экспериментальна, инновационная деятельность в учреждении	4.1. Общая координация деятельности инновационных ресурсных, сетевых центров, опорно-экспериментальных площадок в зависимости от статуса:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципальный уровень;</li> <li>• региональный уровень;</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>	3 5 8
	4.2. Результативность инновационной, опытно-экспериментальной деятельности учреждения (по результатам представления опыта на мероприятиях различного уровня):	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципальный уровень;</li> <li>• региональный уровень;</li> <li>• всероссийский уровень;</li> <li>• международный уровень</li> </ul>	5 8 10 15
	4.3. Общая координация деятельности курируемых структурных подразделений по	6

	реализации инновационных проектов	
	4.4. Результативность участия педагогических работников курируемых структурных подразделений в конкурсах инновационных проектов, программ в области образования на муниципальном уровне: - участник; - призер; - победитель на региональном уровне: - участник; - призер; - победитель на всероссийском уровне: - участник; - призер; - победитель	3 5 8 5 8 10 6 9 11
5. Развитие социально-привлекательного имиджа учреждения	5.1. Общая координация проведения массовых мероприятий в курируемых структурных подразделениях, в том числе внеплановых	8
	5.2. Общее руководство и контроль 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»)	6
	5.3. Создание и развитие связей с организациями-партнерами, организациями социальной сферы, общественными организациями	4
	5.4. Привлечение финансовых средств в учреждение (получение грантов, спонсорских средств)	6
	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»	3

	<p>5.6. Организация работы с обучающимися:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• организация и проведение мероприятий в групповой форме: <ul style="list-style-type: none"> <li>- одна группа; 15</li> <li>- две группы; 16</li> <li>- три более групп 17</li> </ul> </li> <li>• организация и проведение мероприятий с детьми дошкольного возраста; 11</li> <li>• организация и проведение мероприятий с детьми школьного возраста; 3</li> <li>• координация организации и проведения мероприятий 4</li> </ul>	
	<p>5.7. Участие в работе жюри мероприятий различного уровня (факт участия):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• институциональный уровень; 1</li> <li>• муниципальный уровень; 2</li> <li>• региональный уровень 3</li> </ul>	
	5.8. Обеспечение мер по противодействию «бытовой коррупции»	5
	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 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
6. Обеспечение информационной открытости деятельности учреждения	6.1. Своевременная, качественная подготовка информации для заполнения таблиц электронных мониторингов на сайте учреждения и общегородских сайтах	5
	6.2. Своевременная, качественная подготовка информации для заполнения электронных мониторингов на сайте учреждения и общегородских сайтах	3
	6.3. Координация работы структурных подразделений на портале ПДО (своевременная сертификация программ, внесение необходимой информации для заключения договоров-оферты с законными представителями, составление отчетов)	5
	6.4. Наличие статей, видеорепортажей о деятельности курируемых структурных	3

	подразделений в средствах массовой информации.	
7. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся (организация каникулярного отдыха обучающихся)	7.1. Общее руководство и координация реализации программы каникулярного отдыха: в осенне-весенний период;	
	• в летний период в лагере:	4
	- с круглосуточным пребыванием детей;	5
	- с дневным пребыванием детей	
	• в летний период в лагере с дневным пребыванием детей в дистанционном формате	3
8. Обеспечение условий функционирования образовательной деятельности	7.2. Руководство реализацией программы каникулярного отдыха:	
	• в осенне-весенний период:	2
	- онлайн;	4
	- офлайн	
	• 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	8.1. Отсутствие предписаний надзорных органов по результатам проверок за прошедший период	5
	8.2. Отсутствие замечаний по результатам приемки учреждения к началу нового учебного года	5
	8.3. Положительные результаты мониторинга удовлетворенности педагогических работников курируемых структурных подразделений основными аспектами трудовой деятельности, системой руководства	2
	8.4. Подготовка проектов локальных актов, инструкций, регламентов, правил:	
	• разработка документов	10
	• участие в разработке документов	5
9. Развитие информационно-технологических ресурсов	9.1. Обеспечение защиты персональных данных работников, обучающихся	5
	9.2. Содействие осуществлению организации модернизации локальных сетей	4
	9.3. Обеспечение контент-фильтрации в соответствии с требованиями законодательства	4
10. Нарушение деятельности	10.1. В случае неприменения дисциплинарного взыскания	2 %
	10.2. В случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания	5 %
	10.3. В случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора	10 %

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 директора, 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)
1. Обеспечение комплексной безопасности образовательной деятельности	1.1. Соответствие условий осуществления образовательного процесса антитеррористической и противопожарной документации	3
	1.2. Своевременное и качественное заполнение всех документов по противопожарной безопасности (отчеты, журналы учета инструктажей)	2
	1.3. Организация контрольно-пропускного режима	4
	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»)	5
2. Соблюдение санитарно-гигиенических условий	2.1. Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды	9
	2.2. Обеспечение бесперебойной работы приборов учета теплоэнергосносителей, горячего и холодного водоснабжения, электросчетчиков. Своевременное выполнение заявок по устранению их неполадок.	9
	2.3. Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории, вывозу отходов. Своевременное обеспечение персонала уборочно-хозяйственным инвентарем, моющими и обеззараживающими средствами	5
	2.4. Эффективный контроль за качеством	1

	работы младшего обслуживающего персонала	
	2.5. Наличие и выполнение плана по рациональному использованию энергоресурсов. Содержание в исправном состоянии средств пожаротушения, электроустановок, электропроводки, электроприборов	5
	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. Своевременная и качественная подготовка проектов локальных актов, инструкций, регламентов, правил, планов: • разработка документов;	10

	<ul style="list-style-type: none"> <li>участие в разработке документов</li> </ul>	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"> <li>на уровне образовательной организации;</li> <li>на муниципальном уровне:</li> <li>- 1 - 2 мероприятия;</li> <li>- 3 и более мероприятий</li> </ul>	2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>на региональном уровне</li> </ul>	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 работников, по трудовым спорам), музеев, уголка Боевой Славы:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>участие в работе одной структурной единицы;</li> <li>участие в работе двух и более структурных единиц</li> </ul>	1
		2
	5.4. Руководство работой творческих групп, советов (художественный, методический), комиссий (аттестационная, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности работников, по трудовым спорам), музеев, уголка Боевой Славы:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>руководство работой одной структурной единицы;</li> <li>руководство работой двух и более структурных единиц</li> </ul>	4	
	6	
5.5. Своевременное, качественное ведение протоколов (собрание трудового коллектива, аттестационная комиссия, по награждению работников, по трудовым спорам):		
<ul style="list-style-type: none"> <li>ведение протоколов заседаний одной структурной единицы;</li> <li>ведение протоколов заседания комиссии по оценке эффективности деятельности работников;</li> <li>ведение протоколов заседаний двух и более структурных единиц</li> </ul>	2	
	10	
	3	
5.6. Качественная организация информационно-методической работы, тематических выставок	4	
5.7. Сохранение, реставрация и комплектование библиотечных фондов	10	

	5.8. Пропаганда чтения как формы культурного досуга	2
	5.9. Работа с несовершеннолетними гражданами в возрасте от 14 до 18 лет, трудоустроенными в свободное от учебы время по направлению КУ ХМАО – Югры «Нижевартовский центр занятости населения»	5
	5.10. Участие в работе жюри мероприятий различного уровня (факт участия): <ul style="list-style-type: none"> <li>• институциональный уровень;</li> <li>• муниципальный уровень;</li> <li>• региональный уровень</li> </ul>	1 2 3
	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	1
6. Обеспечение условий функционирования образовательной деятельности	6.1. Исполнение внеплановых работ по подготовке и представлению информации, отчетов в соответствующие органы по запросам	10
	6.2. Своевременная, качественная подготовка информации для предоставления статистической отчетности и для заполнения таблиц электронных мониторингов на сайте учреждения, общегородских сайтах, региональных сайтах	5
	6.3. Использование современных инновационных технологий в области обслуживания библиотечного фонда	3
	6.4. Подготовка и (или) участие в подготовке аудиозаписей для осуществления творческой и культурно-просветительской деятельности	5
	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	6

	медиатеки, формированию архива, фонда звукозаписи мероприятий	
	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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• в осенне-весенний период;</li> <li>• в летний период в лагере с круглосуточным пребыванием детей;</li> <li>• в летний период в лагере с дневным пребыванием детей</li> </ul>	2 2 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 средней заработной платы педагогических работников учреждения (за предшествующий период)	20
	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. В случае неприменения дисциплинарного взыскания	2 %
	9.2. В случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания	5 %
	9.3. В случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора	10 %

Приложение 3 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	2	3
1. Обеспечение качества образовательной деятельности	1.1. Выполнение в полном объеме (100%) плана работы учреждения	3
	1.2. Реализация в полном объеме (100%) образовательной программы учреждения	3
	1.3. Положительная динамика достижений обучающихся на конкурсах различного уровня (курируемых структурных подразделений)	2
	1.4. Общая 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)	6
	1.5. Общая координация деятельности образцовых коллективов	5
2. Программно-методическое обеспечение деятельности учреждения	2.1. Координация деятельности учреждения по реализации программы развития, образовательной программы, программ деятельности учреждения по направлениям	3
	2.2. Результативность участия педагогических работников курируемых структурных подразделений в конкурсах программ, проектов (наличие призовых мест):	
	• муниципальный уровень;	3
	• региональный уровень;	5
• всероссийский уровень	7	
2.3. Редактирование, верстка, дизайн и подготовка к изданию методических сборников, статей, информационных газет	3	
2.4. Наличие обобщенного опыта работы структурного подразделения, учреждения в виде	4	

	печатной продукции (сборники, публикации в научных и методических журналах)	
3. Развитие кадрового потенциала учреждения	3.1. Участие педагогических работников курируемых структурных подразделений в мероприятиях, направленных на диссеминацию лучшего опыта работы (семинары, мастер-классы, педагогические советы, конференции, открытые занятия) оценивается количество педагогических работников структурного подразделения, учреждения исходя из расчета: <ul style="list-style-type: none"> <li>• не менее 30% от общего количества;</li> <li>• не менее 50% от общего количества;</li> <li>• не менее 90% от общего количества</li> </ul>	3 4 5
	3.2. Участие педагогических работников курируемого структурного подразделения в конкурсах профессионального мастерства «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют»: <ul style="list-style-type: none"> <li>• институциональный уровень;</li> <li>• муниципальный уровень;</li> <li>• региональный уровень;</li> <li>• всероссийский уровень</li> </ul>	3 5 8 10
	3.3. Участие педагогических работников курируемых структурных подразделений 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, утвержденные органами управления образования и культуры: <ul style="list-style-type: none"> <li>• заочное участие: - муниципальный;</li> <li>- региональный;</li> <li>- всероссийский</li> <li>• очное участие: - муниципальный;</li> <li>- региональный;</li> <li>- всероссийский</li> </ul>	3 5 7 4 6 8
	3.4. Наличие достижений (гранты) у педагогических работников курируемого структурного подразделения по результатам работы за учебный год	5
	3.5. Участие в работе творческих групп, советов (художественный, методический), комиссий	

	(аттестационная, программно-методическая, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности работников, по трудовым спорам), музеев, уголка Боевой Славы:	
	• участие в работе одной структурной единицы;	1
	• участие в работе двух и более структурных единиц	2
	3.6. Руководство работой творческих групп, советов (художественный, методический), комиссий (аттестационная, программно-методическая, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности работников, по трудовым спорам), музеев, уголка Боевой Славы, туристского клуба «Каскад»:	
	• руководство работой одной структурной единицы;	4
	• руководство работой двух и более структурных единиц	6
	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 работников):	
	• ведение протоколов заседаний одной структурной единицы;	2
	• ведение протоколов заседаний двух и более структурных единиц	3
	3.8. Работа со студентами, проходящими производственную практику на базе учреждения	3
	3.9. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	5
4. Опытно-экспериментальная, инновационная деятельность в учреждении	4.1. Общая координация деятельности инновационных ресурсных, сетевых центров, опорно-экспериментальных площадок в зависимости от статуса:	
	• муниципальный уровень;	3
	• региональный уровень;	5
	• всероссийский уровень	8
4.2. Результативность инновационной, опытно-экспериментальной деятельности учреждения (по результатам представления опыта на мероприятиях различного уровня):		
• муниципальный уровень;	5	
• региональный уровень;	8	
• всероссийский уровень;	10	
• международный уровень	15	
4.3. Общая координация деятельности	6	

	курируемых структурных подразделений по реализации инновационных проектов	
	4.4. Результативность участия педагогических работников курируемых структурных подразделений в конкурсах инновационных проектов, программ в области образования	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• на муниципальном уровне: <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник 3</li> <li>- призер 5</li> <li>- победитель 8</li> </ul> </li> <li>• на региональном уровне: <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник; 5</li> <li>- призер; 8</li> <li>- победитель 10</li> </ul> </li> <li>• на всероссийском уровне: <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник; 6</li> <li>- призер; 9</li> <li>- победитель 11</li> </ul> </li> </ul>	
	5.1. Общая координация проведения массовых мероприятий в курируемых структурных подразделениях, в том числе внеплановых	8
	5.2. Общее руководство и контроль 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»)	6
5. Развитие социально-привлекательного имиджа учреждения	5.3. Создание и развитие связей с организациями-партнерами, организациями социальной сферы, общественными организациями	4
	5.4. Привлечение финансовых средств в учреждение (получение грантов, спонсорских средств)	6
	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»	3
	5.6. Организация работы с обучающимися: <ul style="list-style-type: none"> <li>• организация и проведение мероприятий в групповой форме: <ul style="list-style-type: none"> <li>- одна группа; 15</li> <li>- две группы; 16</li> <li>- три и более групп 17</li> </ul> </li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• организация и проведение мероприятий с детьми дошкольного возраста;</li> <li>• организация и проведение мероприятий с детьми школьного возраста;</li> <li>• координация организации и проведения мероприятий</li> </ul>	11 3 4
	<p>5.7. Участие в работе жюри мероприятий различного уровня (факт участия):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• институциональный уровень;</li> <li>• муниципальный уровень;</li> <li>• региональный уровень</li> </ul>	1 2 3
	5.8. Обеспечение мер по противодействию «бытовой коррупции»	5
	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 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
6. Обеспечение информационной открытости деятельности учреждения	6.1. Своевременная, качественная подготовка информации для заполнения таблиц электронных мониторингов на сайте учреждения и общегородских сайтах	5
	6.2. Своевременная, качественная подготовка информации для заполнения электронных мониторингов на сайте учреждения и общегородских сайтах	3
	6.3. Координация работы структурных подразделений на портале ПДО (своевременная сертификация программ, внесение необходимой информации для заключения договоров-оферты с законными представителями, составление отчетов)	5
	6.4. Наличие статей, видеорепортажей о деятельности курируемых структурных подразделений в средствах массовой информации.	3
7. Реализация программ по сохранению и укреплению	7.1. Общее руководство и координация реализации программы каникулярного отдыха: <ul style="list-style-type: none"> <li>• в осенне-весенний период;</li> <li>• в летний период в лагере с</li> </ul>	4

здоровья обучающихся (организация каникулярного отдыха обучающихся)	круглосуточным пребыванием детей, с дневным пребыванием детей;	5
	• в летний период в лагере с дневным пребыванием детей в дистанционном формате	3
	7.2. Руководство реализацией программы каникулярного отдыха:	
	• в осенне-весенний период: - онлайн; - офлайн	2 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	8.1. Отсутствие предписаний надзорных органов по результатам проверок за прошедший период	5
	8.2. Отсутствие замечаний по результатам приемки учреждения к началу нового учебного года	5
	8.3. Положительные результаты мониторинга удовлетворенности педагогических работников курируемых структурных подразделений основными аспектами трудовой деятельности, системой руководства	2
	8.4. Подготовка проектов локальных актов, инструкций, регламентов, правил:	
9. Развитие информационно-технологических ресурсов	• разработка документов;	10
	• участие в разработке документов	5
	9.1. Обеспечение защиты персональных данных работников, обучающихся	5
	9.2. Содействие осуществлению организации модернизации локальных сетей	4
	9.3. Обеспечение контент-фильтрации в соответствии с требованиями законодательства	4
	10. Нарушение деятельности	10.1. В случае неприменения дисциплинарного взыскания
10.2. В случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания		5 %
10.3. В случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора		10 %

Приложение 4 к Положению о стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

**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)
1. Уровень достижений обучающихся	1.1. Участие обучающихся в мероприятиях (неконкурсных) различного уровня:	
	• на институциональном уровне: - от 3 мероприятий;	4
	• на муниципальном уровне: - от 2 мероприятий;	5
	• на региональном уровне (факт участия)	7
	1.2. Результативность (наличие победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня:	
• на муниципальном уровне (в 2-х и более мероприятиях):		
- призер;	4	
- победитель;	5	
- гран-при	6	
• на региональном уровне (в 1 и более мероприятиях):		
- призер;	5	
- победитель;	6	
- гран-при	7	
• на федеральном уровне:		
- призер;	6	
- победитель;	7	
- гран-при	8	
• на международном уровне:		
- призер;	7	
- победитель;	8	
- гран-при	9	
По каждому уровню участия обучающихся в мероприятиях выбирается только максимальная оценка эффективности.		
	1.3. Результативность участия (наличие победителей и призеров) обучающихся в:	
	• заочных конкурсах (предполагается	

	дальнейшее очное участие): - дипломант; - лауреат • онлайн–конкурсах (не менее 3-х): - призер; - победитель; - гран-при	2 3 2 3 4
	По каждому уровню участия обучающихся в мероприятиях выбирается только максимальная оценка эффективности.	
	1.4. Результативность обучающихся, а именно присвоение спортивных разрядов: • 2 разряд; • 1 разряд; • кандидат в мастера спорта	2 3 4
	1.5. Результативность участия обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в различных формах) в конкурсных мероприятиях различного уровня	3
2. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	2.1. Наличие обобщённого опыта работы педагогического работника (обобщенный опыт по профессиональной теме, методические рекомендации, методические пособия, статьи): • опубликованного на интернет-ресурсе: - от 1 до 3-х публикаций; - от 3-х до 5-ти публикаций; - от 5-ти и более публикаций • представленного: - на институциональном уровне (очно); - на муниципальном уровне (очно); - на региональном уровне (очно); - на всероссийском уровне (очно); на международном уровне (очно) • напечатанного в сборнике, педагогическом журнале	1 2 3 2 5 6 7 8 6
	2.2. Наличие разработанных педагогом (авторских) и применяемых в образовательной деятельности цифровых методических кейсов для реализации программы (по блок-темам программы): • не менее 2-х кейсов; • 1 кейс	3 2
	2.3. 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	

	<p>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"> <li>• интернет-ресурс, заочное участие: <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник; 1</li> <li>- призер; 1,5</li> <li>- победитель 2</li> </ul> </li> <li>• очное участие: <ul style="list-style-type: none"> <li>- призер; 2</li> <li>- победитель 3</li> </ul> </li> </ul> <p>на региональном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• интернет-ресурс, заочное участие: <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник; 1</li> <li>- призер; 2</li> <li>- победитель 3</li> </ul> </li> <li>• очное участие: <ul style="list-style-type: none"> <li>- призер; 3</li> <li>- победитель 4</li> </ul> </li> </ul> <p>на всероссийском уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• интернет-ресурс, заочное участие: <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник; 1</li> <li>- призер; 2</li> <li>- победитель 3</li> </ul> </li> <li>• очное участие: <ul style="list-style-type: none"> <li>- призер; 4</li> <li>- победитель 5</li> </ul> </li> </ul>	
3. Результативность собственной педагогической деятельности	<p>3.1. Уровень и статус участия в конкурсах профессионального мастерства «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на институциональном уровне: <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник; 3</li> <li>- призер; 4</li> <li>- победитель 5</li> </ul> </li> <li>• на муниципальном уровне: <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник; 7</li> <li>- призер; 9</li> <li>- победитель 10</li> </ul> </li> <li>• на региональном уровне: <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник; 9</li> <li>- призер; 11</li> <li>- победитель 15</li> </ul> </li> <li>• на всероссийском уровне: <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник; 15</li> <li>- призер; 20</li> <li>- победитель 25</li> </ul> </li> </ul>	
4. Наставничество	4.1. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	5

	4.2. Работа со студентами, проходящими производственную практику на базе учреждения	3
5. Обеспечение качества образования	5.1. Работа в образцовых коллективах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• руководство;</li> <li>• участие в работе коллектива на основной ставке;</li> <li>• участие в работе коллектива на дополнительные часы (менее ставки)</li> </ul>	14 9 4
	5.2. Участие в организации и проведении мероприятий в рамках партнерства с учреждениями, организациями социальной сферы, общественными объединениями	2
	5.3. Организация деятельности с детьми с ОВЗ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• инклюзивная группа (не менее 3 обучающихся);</li> <li>• группа обучающихся с равными возможностями здоровья;</li> <li>• индивидуальное обучение на базе учреждения;</li> <li>• обучение на дому</li> </ul>	3 5 3 8
	5.4. Количество обучающихся в детском объединении, для которых разработаны и реализуются индивидуальные образовательные маршруты: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 – 4 ИОМ;</li> <li>• более 4 ИОМ</li> </ul>	2 3
	5.5. Обеспечение безопасности обучающихся в круглосуточном режиме во время выездных мероприятий	3
	5.6. Реализация дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в рамках ПФДО / социального сертификата: <ul style="list-style-type: none"> <li>• не менее 20 человек;</li> <li>• 20 и более человек</li> </ul>	2 4
	6. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся (организация каникулярного отдыха обучающихся)	6.1. Организация каникулярного отдыха.
6.1.1. Руководство реализацией программы каникулярного отдыха: <ul style="list-style-type: none"> <li>• в осенне-весенний период; <ul style="list-style-type: none"> <li>- онлайн;</li> <li>- офлайн</li> </ul> </li> <li>• в летний период в лагере с круглосуточным пребыванием детей;</li> <li>• в летний период в лагере с дневным пребыванием детей: <ul style="list-style-type: none"> <li>- онлайн;</li> <li>- офлайн</li> </ul> </li> </ul>		2 4 8 5 9
6.1.2. Участие в реализации программы каникулярного отдыха в осенне-весенний период в качестве: <ul style="list-style-type: none"> <li>• воспитателя;</li> </ul>		2

	<ul style="list-style-type: none"> <li>педагога дополнительного образования</li> </ul>	1
	6.1.3. Участие в реализации программы каникулярного отдыха в летний период в лагере с круглосуточным пребыванием детей в качестве: <ul style="list-style-type: none"> <li>воспитателя;</li> <li>инструктора по физической культуре</li> </ul>	6 5
	6.1.4. Участие в реализации программы каникулярного отдыха в летний период в лагере с дневным пребыванием детей в качестве: <ul style="list-style-type: none"> <li>заместителя начальника лагеря;</li> <li>воспитателя;</li> <li>инструктора по физической культуре;</li> <li>педагога дополнительного образования</li> </ul>	5 7 3 2
	6.1.5. Руководство и участие в выездных туристско-спортивных сборах в каникулярное время	5
	6.1.6. Участие в реализации программы каникулярного отдыха в онлайн-лагере с дневным пребыванием детей в качестве: <ul style="list-style-type: none"> <li>воспитателя;</li> <li>инструктора по физической культуре;</li> <li>педагога дополнительного образования</li> </ul>	2 2 1
	6.1.7. 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: <ul style="list-style-type: none"> <li>на уровне образовательной организации;</li> <li>на муниципальном уровне:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 - 2 мероприятия;</li> <li>- 3 и более мероприятий</li> </ul> </li> <li>на региональном уровне</li> </ul>	2 4 5 5
	7.2. Привлечение финансовых средств в учреждение (получение грантов, спонсорских средств)	4
	7.3. Организация работы с обучающимися: <ul style="list-style-type: none"> <li>организация и проведение мероприятий в групповой форме:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- одна группа;</li> <li>- две группы;</li> <li>- три и более групп</li> </ul> </li> <li>организация и проведение мероприятий с детьми дошкольного возраста;</li> <li>организация и проведение мероприятий с детьми школьного возраста;</li> <li>координация организации и проведения мероприятий</li> </ul>	15 16 17 11 3 4
	7.4. Участие в работе жюри мероприятий различного уровня (факт участия): <ul style="list-style-type: none"> <li>институциональный уровень;</li> <li>муниципальный уровень;</li> </ul>	1 2

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• региональный уровень</li> </ul>	3
	<p>7.5. Руководство, участие в работе творческих групп, комиссий (аттестационная, программно-методическая, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности работников), музеев, клубов, ДО «ШАГ», ДО «Ориентир», школьное лесничество «Бурундучок»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• руководство одной структурной единицей;</li> <li>• участие в работе одной структурной единицы;</li> <li>• участие в работе двух и более структурных единиц</li> </ul>	<p>3</p> <p>1</p> <p>2</p>
	<p>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 работников):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ведение протоколов заседаний одной структурной единицы;</li> <li>• ведение протоколов заседаний двух и более структурных единиц</li> </ul>	<p>3</p> <p>5</p>
	<p>7.7. Наличие статей, видеорепортажей о деятельности детского объединения в средствах массовой информации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие одной статьи, видеорепортажа;</li> <li>• наличие двух и более статей, видеорепортажей</li> </ul>	<p>1</p> <p>2</p>
	<p>7.8. 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>7.9. Привлечение родителей (законных представителей) обучающихся к участию в конкурсных мероприятиях различного уровня</p>	2
	<p>7.10. Участие в организации и проведении 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"> <li>• 1 мероприятие;</li> <li>• 2 и более мероприятий</li> </ul>	3 5
	7.11. 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 - Югры	1
8. Нарушение деятельности	8.1. В случае неприменения дисциплинарного взыскания	2 %
	8.2. В случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания	5 %
	8.3. В случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора	10 %

Приложение 5 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"> <li>• на институциональном уровне:</li> <li>- от 3 мероприятий;</li> <li>• на муниципальном уровне:</li> <li>- от 2 мероприятий;</li> <li>• на региональном уровне (факт участия)</li> </ul>	2 3 5
	1.2. Результативность (наличие победителей и	

	<p>призеров) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на муниципальном уровне (в 2-х и более мероприятиях): <ul style="list-style-type: none"> <li>- призер; 2</li> <li>- победитель; 2,5</li> <li>- гран-при 4</li> </ul> </li> <li>• на региональном уровне (в 1 и более мероприятиях): <ul style="list-style-type: none"> <li>- призер; 2,5</li> <li>- победитель; 3</li> <li>- гран-при 5</li> </ul> </li> <li>• на федеральном уровне: <ul style="list-style-type: none"> <li>- призер; 3</li> <li>- победитель; 3,5</li> <li>- гран-при 6</li> </ul> </li> <li>• на международном уровне: <ul style="list-style-type: none"> <li>- призер; 3,5</li> <li>- победитель; 4</li> <li>- гран-при 7</li> </ul> </li> </ul>	
	По каждому уровню участия обучающихся в мероприятиях выбирается только максимальная оценка эффективности	
	<p>1.3. Результативность участия (наличие победителей и призеров) обучающихся в:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• заочных конкурсах (предполагается дальнейшее очное участие): <ul style="list-style-type: none"> <li>- дипломант; 2</li> <li>- лауреат 3</li> </ul> </li> <li>• онлайн-конкурсах (не менее 3-х): <ul style="list-style-type: none"> <li>- призер; 2</li> <li>- победитель; 3</li> <li>- гран-при 4</li> </ul> </li> </ul>	
	По каждому уровню участия обучающихся в мероприятиях выбирается только максимальная оценка эффективности	
2. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника	<p>2.2. Наличие обобщённого опыта работы педагогического работника (обобщенный опыт по профессиональной теме, методические рекомендации, методические пособия, статьи):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• опубликованного на интернет-ресурсе: <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 1 до 3-х публикаций; 1</li> <li>- от 3-х до 5-ти публикаций; 2</li> <li>- от 5-ти и более публикаций 3</li> </ul> </li> <li>• представленного: <ul style="list-style-type: none"> <li>- на институциональном уровне (очно); 2</li> <li>- на муниципальном уровне (очно); 5</li> <li>- на региональном уровне (очно); 6</li> <li>- на всероссийском уровне (очно); 7</li> <li>- на международном уровне (очно) 8</li> </ul> </li> <li>• напечатанного в сборнике, педагогическом журнале 6</li> </ul>	
	2.3. Результативность участия в конкурсах	

	<p>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"> <li>• интернет-ресурс, заочное участие: <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник; 1</li> <li>- призер; 1,5</li> <li>- победитель 2</li> </ul> </li> <li>• очное участие: <ul style="list-style-type: none"> <li>- призер; 2</li> <li>- победитель; 3</li> </ul> </li> </ul> <p>на региональном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• интернет-ресурс, заочное участие: <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник; 1</li> <li>- призер; 2</li> <li>- победитель 3</li> </ul> </li> <li>• очное участие: <ul style="list-style-type: none"> <li>- призер; 3</li> <li>- победитель 4</li> </ul> </li> </ul> <p>на всероссийском уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• интернет-ресурс, заочное участие: <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник; 1</li> <li>- призер; 2</li> <li>- победитель 3</li> </ul> </li> <li>• очное участие: <ul style="list-style-type: none"> <li>- призер; 4</li> <li>- победитель 5</li> </ul> </li> </ul>	
<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"> <li>• на институциональном уровне: <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник; 3</li> <li>- призер; 4</li> <li>- победитель 5</li> </ul> </li> <li>• на муниципальном уровне: <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник; 7</li> <li>- призер; 9</li> <li>- победитель 10</li> </ul> </li> <li>• на региональном уровне: <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник; 9</li> <li>- призер; 11</li> </ul> </li> </ul>	

	- победитель • на всероссийском уровне: - участник; - призер; - победитель	15 15 20 25
4. Наставничество	4.1. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	5
5. Обеспечение качества образования	5.1. Работа в образцовых коллективах: • участие в работе коллектива на основной ставке; • участие в работе коллектива на дополнительные часы (менее ставки)	9 4
	5.2. Участие в организации и проведении мероприятий в рамках партнерства с учреждениями, организациями социальной сферы, общественными объединениями	2
	5.3. Обеспечение безопасности обучающихся в круглосуточном режиме во время выездных мероприятий	3
	6.1. Организация каникулярного отдыха	
6. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся (организация каникулярного отдыха обучающихся)	6.1.1. Руководство реализацией программы каникулярного отдыха: • в осенне-весенний период: - онлайн; - офлайн • в летний период в лагере с круглосуточным пребыванием детей; • в летний период в лагере с дневным пребыванием детей: - онлайн; - офлайн	2 4 8 5 9
	6.1.2. Участие в реализации программы каникулярного отдыха в осенне-весенний период в качестве: • воспитателя; • педагога дополнительного образования	2 1
	6.1.3. Участие в реализации программы каникулярного отдыха в летний период в лагере с круглосуточным пребыванием детей в качестве: • воспитателя; • инструктора по физической культуре	6 5
	6.1.4. Участие в реализации программы каникулярного отдыха в летний период в лагере с дневным пребыванием детей в качестве: • заместителя начальника лагеря; • воспитателя; • инструктора по физической культуре; • педагога дополнительного образования	5 7 3 2
	6.1.5. Участие в реализации программы каникулярного отдыха в онлайн-лагере с дневным	

	пребыванием детей в качестве: <ul style="list-style-type: none"> <li>• воспитателя;</li> <li>• инструктора по физической культуре;</li> <li>• педагога дополнительного образования</li> </ul>	2 2 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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне образовательной организации;</li> <li>• на муниципальном уровне:</li> </ul>	2
	1 - 2 мероприятия;	4
	3 и более мероприятий	5
	• на региональном уровне	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"> <li>• институциональный уровень;</li> <li>• муниципальный уровень;</li> <li>• региональный уровень</li> </ul>	1 2 3
	7.5. Руководство, участие в работе творческих групп, комиссий (аттестационная, программно-методическая, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности работников), музеев, клубов, ДО «ШАГ», ДО «Ориентир», школьное лесничество «Бурундучок»: <ul style="list-style-type: none"> <li>• руководство одной структурной единицей;</li> <li>• участие в работе одной структурной единицы;</li> <li>• участие в работе двух и более структурных единиц</li> </ul>	3 1 2
7.6. Своевременное, качественное ведение протоколов (собрание трудового коллектива, педагогический совет, методический совет, программно-методическая комиссия, аттестационная комиссия, по оценке эффективности деятельности работников): <ul style="list-style-type: none"> <li>• ведение протоколов заседаний одной структурной единицы;</li> <li>• ведение протоколов заседаний двух и более структурных единиц</li> </ul>	3 5	
7.7. Наличие статей, видеорепортажей о деятельности детского объединения в средствах массовой информации: <ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие одной статьи, видеорепортажа;</li> <li>• наличие двух и более статей,</li> </ul>	1	

	видеорепортажей	2
	7.8. 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»	1
	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. В случае неприменения дисциплинарного взыскания	2 %
	8.2. В случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания	5 %
	8.3 В случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора	10 %

Приложение 6 к Положению о стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

**Целевые показатели и критерии эффективности деятельности методиста, педагога-организатора, педагога-психолога, социального педагога муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»**

Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	Оценка эффективности (проценты)
1. Результативность методической и опытно-	1.1. Наличие обобщённого опыта работы педагогического работника (обобщенный опыт по профессиональной теме, методические	

экспериментальной деятельности педагогического работника	рекомендации, методические пособия, статьи):	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• опубликованного на интернет-ресурсе:</li> <li>- от 1 до 3-х публикаций; 1</li> <li>- от 3-х до 5-ти публикаций; 2</li> <li>- от 5-ти и более публикаций 3</li> <li>• представленного:</li> <li>- на институциональном уровне (очно); 2</li> <li>- на муниципальном уровне (очно); 5</li> <li>- на региональном уровне (очно); 6</li> <li>- на всероссийском уровне (очно); 7</li> <li>- на международном уровне (очно) 8</li> <li>• напечатанного в сборнике, педагогическом журнале 6</li> </ul>	
	1.2. Наличие методической продукции, разработанной методистом или совместно с педагогом дополнительного образования: сценарии, положения, инструкции, методические рекомендации, проекты, дидактические материалы, учебно-методический комплекс (материал подтверждается реализацией):	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 - 2 материала; 3</li> <li>• свыше 2 материалов 5</li> </ul>		
1.3. Результативность участия в конкурсах проектов, программ, мероприятиях, направленных на выявление лучшего педагогического опыта:		
на муниципальном уровне:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• интернет-ресурс, заочное участие:</li> <li>- участник; 1</li> <li>- призер; 1,5</li> <li>- победитель 2</li> <li>• очное участие:</li> <li>- призер; 2</li> <li>- победитель 3</li> </ul>		
на региональном уровне:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• интернет-ресурс, заочное участие:</li> <li>- участник; 1</li> <li>- призер; 2</li> <li>- победитель 3</li> <li>• очное, дистанционное участие:</li> <li>- участник; 2</li> <li>- призер; 3</li> <li>- победитель 4</li> </ul>		
на всероссийском уровне:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• интернет-ресурс, заочное участие</li> <li>- участник; 1</li> <li>- призер; 2</li> <li>- победитель 3</li> <li>• очное, дистанционное участие:</li> <li>- участник; 3</li> <li>- призер; 4</li> </ul>		

	- победитель	5
2. Участие педагогического работника в разработке программ, проектов деятельности по различным направлениям деятельности учреждения	2.1. Методическое сопровождение дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, реализуемых педагогами дополнительного образования: • до 5 программ; • свыше 6 программ	2 4
	2.2. Методическое сопровождение разработки и реализации, дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, реализуемых с использованием дистанционных технологий: • до 2 программ; • свыше 2 программ	1 2
	2.3. Методическое сопровождение разработки новых востребованных дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, реализуемых педагогами дополнительного образования: • до 2 программ; • свыше 2 программ	1 3
3. Наставничество	3.1. Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	5
	3.2. Работа со студентами, проходящими производственную практику на базе учреждения	3
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)	4
	4.4. 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.); • систематическая новостная лента обновляется 2 раза в неделю	3 2
	4.5. Обеспечение безопасности обучающихся в круглосуточном режиме во время выездных мероприятий	3
	4.6. Методическое сопровождение педагогических работников для участия в	

	конкурсах профессионального мастерства:	
	• на институциональном уровне;	2
	• на муниципальном уровне;	3
	• на региональном уровне;	4
	• на всероссийском уровне;	5
	• на международном уровне	5
5. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся (организация каникулярного отдыха обучающихся)	5.1. Организация каникулярного отдыха	
	5.1.1. 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:	
- онлайн;	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-привлекательного имиджа учреждения	6.1. Участие педагогического работника в организации и проведении мероприятий различного уровня, в том числе внеплановых:	
	• на уровне образовательной организации;	2
	• на муниципальном уровне:	
	- 1 - 2 мероприятия;	4
	- 3 и более мероприятий	5
• на региональном уровне	5	
6.2. Привлечение финансовых средств в учреждение (получение грантов, спонсорских средств)	4	
6.3. Организация работы с обучающимися:		
• организация и проведение мероприятий в групповой форме:		

- одна группа;	15
- две группы;	16
- три и более групп	17
• 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 работников), 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, по оценке эффективности деятельности работников):	
• 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. Экспертиза дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в рамках муниципального опорного центра (МОЦ)	4
6.10. 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»	1
6.11. Участие в организации и проведении мероприятий в рамках реализации муниципальных программ (муниципальные программы: «Развитие образования в городе	

	<p>Нижевартовске на 2018-2025 годы и на период до 2030 года», «Комплексные меры по пропаганде здорового образа жизни (профилактика наркомании, токсикомании, алкоголизма) в городе Нижевартовске на 2018-2025 годы», «Укрепление межнационального и межконфессионального согласия, профилактика экстремизма и терроризма в городе Нижевартовске на 2019-2025 годы и период до 2030 года»):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 мероприятие;</li> <li>• 2 и более мероприятий</li> </ul>	<p>3 5</p>
	<p>6.12. Наличие наградных материалов (за прошедший период), а именно Почетная грамота, Благодарственное письмо администрации города Нижевартовска, главы города Нижевартовска; 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>	<p>1</p>
7. Нарушение деятельности	7.1. В случае неприменения дисциплинарного взыскания	2 %
	7.2. В случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания	5 %
	7.3 В случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора	10 %

Приложение 7 к Положению о стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижевартовска «Центр детского творчества»

### **Целевые показатели и критерии эффективности деятельности специалистов**

муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования города Нижевартовска  
«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, направленных на экономию потребляемых ресурсов: электроэнергии, теплоэнергии, водопотребления	1
	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, оборудования	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. Своевременная и качественная подготовка проектов локальных актов, инструкций, регламентов, правил, планов: <ul style="list-style-type: none"> <li>• разработка документов;</li> <li>• участие в разработке документов</li> </ul>	5 3
	4.4. Организация качественного и	4

	своевременного документооборота	
	4.5. Качественное редактирование и создание видеофайлов, в том числе нарезка, склейка и конвертирование между форматами	5
	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, костюмов	5
	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 работы с документами	5
	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
	4.20. Своевременный и качественный контроль за достижением целевых показателей годового объема закупок у субъектов малого и среднего предпринимательства	8

5. Развитие социально-привлекательного имиджа учреждения	5.1. Участие работника в организации и проведении мероприятий различного уровня, в том числе внеплановых:	
	• на уровне образовательной;	2
	• на муниципальном уровне:	
	1 - 2 мероприятия;	4
	3 и более мероприятий	5
	• на региональном уровне	5
	5.2. Своевременная и качественная подготовка концертных костюмов для проведения мероприятий различного уровня, в том числе внеплановых	7
	5.3. Качественное обеспечение концертов, мероприятий звуковым оформлением	2
	5.4. Своевременное и качественное заключение договоров, проведение рекламных кампаний	5
	5.5. Руководство, участие в работе творческих групп, комиссий (аттестационная, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности работников и другие), музеев, клубов:	
	• руководство одной структурной единицей;	3
	• участие в работе одной структурной единицы;	1
• участие в работе двух и более структурных единиц	2	
5.6. Своевременное, качественное ведение протоколов (собрание трудового коллектива, аттестационная комиссия, комиссия по награждению работников, по оценке эффективности деятельности работников и другие):		
• ведение протоколов заседаний одной структурной единицы;	3	
• ведение протоколов заседаний двух и более структурных единиц	5	
5.7. Качественная организация информационно-методической работы, тематических выставок	4	
5.8. Сохранение, реставрация и комплектование музейных фондов	8	
5.9. Качественное осуществление технического сопровождения вебинаров, online мероприятий	2	
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"> <li>• институциональный уровень;</li> <li>• муниципальный уровень;</li> <li>• региональный уровень</li> </ul>	1 2 3
	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	1
6. Обеспечение условий функционирования образовательной деятельности	6.1. Исполнение внеплановых работ по подготовке и представлению информации, отчетов в соответствующие органы по запросам	10
	6.2. Своевременная, качественная подготовка информации для предоставления статистической отчетности, для заполнения таблиц электронных мониторингов на сайте учреждения, общегородских сайтах, региональных сайтах	6
	6.3. Своевременное и качественное внесение изменений в расписание занятий обучающихся	3
	6.4. Качественное осуществление работ по моделированию и раскрою костюмов по эскизам	5
	6.5. Подготовка и (или) участие в подготовке аудиозаписей для осуществления творческой и культурно-просветительской деятельности	3
	6.6. 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	4
	6.7. Своевременная и качественная организация	6

проведения диспансеризации, медицинского осмотра, прививочных кампаний для работников учреждения	
6.8. Оказание консультаций по подбору тканей, фурнитуры, разработка эскизов для пошива концертных костюмов	4
6.9. Оказание консультаций по подбору оборудования, химических реактивов, методик проведения опытов для организации и проведения опытнической и исследовательской деятельности с детьми	8
6.10. Организация работы по обеспечению защиты персональных данных	2
6.11. Участие в создании новых постоянных, временных и передвижных экспозиций и выставок	2
6.12. Своевременное составление ведомости на выдачу кормов и фуража; их учет, хранение и списание	5
6.13. Проведение справочно-информационной работы в рамках законодательства по вопросам, не входящим в должностные обязанности	3
6.14. Качественное осуществление проверки соответствия результатов, предусмотренных контрактом, условиям контракта	5
6.15. Работа по созданию и обновлению медиатеки, формированию архива, фонда звукозаписи мероприятий	4
6.16. Качественная работа по фотосъемке и видеосъемке мероприятий; формирование архива	4
6.17. Мастеринг и сведение плюсовых фонограмм для мероприятий	7
6.18. Своевременное размещение информации на официальном сайте в сети интернет «www.bus.gov.ru»	5
6.19. Своевременное размещение в единой информационной системе соответствующих сведений и документов в рамках закупочной деятельности	5
6.20. Контроль за исправностью работоспособности используемой аппаратуры	4
6.21. Качественная и своевременная подготовка закупочной документации; обработка результатов закупки и заключение контракта	7
6.22. Качественное осуществление поддержки, своевременной модернизации и смены версий программного обеспечения	7
6.23. Качественное исполнение копировально-множительных работ	2
6.24. Выполнение курьерской работы	5
6.25. Качественная и своевременная подготовка	8

	проектов договоров и контрактов	
	6.26. Качественное ведение реестра договоров, контрактов	5
	6.27. Качественная и эффективная подготовка документов к лицензированию образовательной деятельности	7
	6.28. Качественная и своевременная подготовка договоров сотрудничества о совместной деятельности к новому учебному году	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"> <li>• в осенне-весенний период;</li> <li>• в летний период в лагере с круглосуточным пребыванием детей;</li> <li>• в летний период в лагере с дневным пребыванием детей</li> </ul>	2 2 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 в соответствующей части	7
	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. В случае неприменения дисциплинарного взыскания	2 %
	9.2. В случае применения дисциплинарного	5 %

	взыскания в виде замечания	
	9.3. В случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора	10 %

Приложение 8 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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне образовательной организации;</li> <li>• на муниципальном уровне:</li> </ul>	2

	1 - 2 мероприятия; 3 и более мероприятий	4 5
	• на региональном уровне	5
	2.2. Руководство, участие в работе творческих групп, комиссий (аттестационная, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности работников), музеев, клубов:	
	• руководство одной структурной единицей;	3
	• участие в работе одной структурной единицы;	1
	• участие в работе двух и более структурных единиц	2
	2.3. Своевременное, качественное ведение протоколов (собрание трудового коллектива, аттестационная комиссия, комиссия по награждению работников, комиссия по оценке эффективности деятельности работников):	
	• ведение протоколов заседаний одной структурной единицы;	3
	• ведение протоколов заседаний двух и более структурных единиц	5
	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»	2
	2.5. Участие в работе жюри мероприятий различного уровня (факт участия):	
	• институциональный уровень;	1
	• муниципальный уровень;	2
	• региональный уровень	3
	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	1
3. Обеспечение условий функционирования	3.1. Исполнение внеплановых работ по подготовке и представлению информации, отчетов в соответствующие органы по запросам	5

образовательной деятельности	3.2. Своевременная, качественная подготовка информации для предоставления статистической отчетности и для заполнения таблиц электронных мониторингов на сайте учреждения, общегородских сайтах, региональных сайтах	3
	3.3. Организация работы по обеспечению защиты персональных данных	2
	3.4. Выполнение курьерской работы	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. В случае неприменения дисциплинарного взыскания
4.2. В случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания		5 %
4.3. В случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора		10 %

Приложение 9 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	1.1. Качественное исполнение работ по обеспечению пожарной, антитеррористической безопасности, гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям	1

деятельности	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
2.2. Поддержка санитарного состояния оборудования и рабочих мест в соответствии с установленными нормами		3
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, цветниках, учебно-опытном участке	3
	3.3. Сохранность материалов и инструментов, оборудования	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:	2

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне образовательной организации;</li> <li>• на муниципальном уровне: 1 - 2 мероприятия; 3 и более мероприятий</li> <li>• на региональном уровне</li> </ul>	<p>4</p> <p>5</p> <p>5</p>
	<p>5.4. Руководство, участие в работе творческих групп, комиссий (аттестационная, по награждению работников, по оценке эффективности деятельности работников), музеев, клубов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• руководство одной структурной единицей;</li> <li>• участие в работе одной структурной единицы;</li> <li>• участие в работе двух и более структурных единиц</li> </ul>	<p>3</p> <p>1</p> <p>2</p>
	<p>5.5. Своевременное, качественное ведение протоколов (собрание трудового коллектива, аттестационная комиссия, комиссия по награждению работников, комиссия по оценке эффективности деятельности работников):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ведение протоколов заседаний одной структурной единицы;</li> <li>• ведение протоколов заседаний двух и более структурных единиц</li> </ul>	<p>3</p> <p>5</p>
	<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>	<p>2</p>
	<p>5.7. Участие в работе жюри мероприятий различного уровня (факт участия):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• институциональный уровень;</li> <li>• муниципальный уровень;</li> <li>• региональный уровень</li> </ul>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
	<p>5.8. Качественное выполнение работ по ландшафтному озеленению территории</p>	<p>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 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-</p>	<p>1</p>

	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"> <li>• в осенне-весенний период;</li> <li>• в летний период в лагере с круглосуточным пребыванием детей;</li> <li>• в летний период в лагере с дневным пребыванием детей</li> </ul>	1 1 2
	7.2. Работа в летнем лагере с дневным пребыванием детей на протяжении 2-х смен.	2
8. Нарушение деятельности	8.1. В случае неприменения дисциплинарного взыскания	2 %
	8.2. В случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания	5 %
	8.3. В случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора	10 %

Приложение 9 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» и постановления администрации города от 31.10.2017 года № 1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города»

1.2. Положение о премиальной выплате по итогам работы за квартал, год работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества» (далее – Положение) определяет систему премиальных выплат по итогам работы за квартал, год (далее – премиальная выплата) работникам МАУДО г. Нижневартовска «ЦДТ» (далее – Учреждение).

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

2.1. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения. Размер единовременной премии зависит от размера заработной платы работника, от продолжительности его непрерывной работы в данном Учреждении в течение текущего квартала или календарного года. Премиальная 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 - 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.

2.3. В отработанное время для расчета премиальных выплат включается время работы по табелю 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 работника в отпуске без сохранения заработной платы, в ученическом отпуске, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; временной нетрудоспособности, дополнительных дней отдыха за сдачу крови и ее компонентов, невыхода на работу по невыясненным обстоятельствам.

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

2.5. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.6. Решение о премиальных выплатах работников по итогам работы за квартал, год принимается директором Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и на основании протокола Комиссии по оценке эффективности деятельности работников.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год производится:

- директору Учреждения – на основании приказа директора департамента образования

- работникам Учреждения – на основании приказа директора Учреждения.

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

2.7. Ответственными за расчет единовременной премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год являются работник отдела кадрового администрирования и делопроизводства, бухгалтер ответственный за расчет заработной платы работников Учреждения.

### **3. Методика расчета премии по итогам квартала, года**

3.1. Считаю приведенную заработную плату. Для этого месячный ФОТ (Фонд оплаты труда) (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).**

3.2. Считаю ставки ФОТ приведения. Для этого сумму экономии делим на общую сумму приведенной заработной платы работников.

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

3.3. Считаю премию каждого сотрудника. Для этого приведенную

заработную плату работника умножаем на ставки ФОТ приведения.

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

#### **4. Источники средств для премирования и условия их использования**

4.1. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, 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 дополнительного образования детей в целях реализации указа Президента РФ от 01.06.2012 №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей».

Приложение 1 к Положению о премиальной выплате по итогам работы за квартал, год работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества»

**Показатели,  
за которые производится снижение размера премиальной выплаты по  
итогам работы за квартал, год**

№ п/п	Показатели	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 не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

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

## **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», Постановлением администрации города от 31.10.2017 года № 1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города».

1.2. Положение о единовременной (разовой) стимулирующей выплате за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нижневартовска «Центр детского творчества» (далее – Положение) определяет систему единовременной (разовой) стимулирующей выплаты (далее – разовая стимулирующая выплата) работникам МАУДО г. Нижневартовска «ЦДТ» (далее – Учреждение).

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

2.1. 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 выплате 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 разовая стимулирующая выплата в абсолютной сумме и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

2.4. Решение о выплате разовой стимулирующей выплаты принимает комиссия по оценке эффективности деятельности работников (далее-Комиссия) с обязательным оформлением протокола.

2.5. Разовая стимулирующая выплата производится конкретному работнику исходя из результатов его деятельности за месяц по представлению заместителей директора Учреждения, руководителей структурных подразделений.

В представлении, направляемом в Комиссию, указываются: работник и описание конкретных мероприятий, заданий, поручений, результаты их выполнения, за которые надлежит произвести разовую стимулирующую выплату.

2.6. Размер и количество разовых стимулирующих выплат, выплачиваемых конкретному работнику, максимальным пределом не ограничиваются.

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

### **3. Источники средств для премирования и условия их использования**

3.1. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, 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 дополнительного образования детей в целях реализации указа Президента РФ от 01.06.2012 №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей».

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 Учреждения

№ 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
		На всероссийском уровне	Концертмейстер, работающий на коллективе на неполную ставку		
			• победитель		3 000,00
			• призер		2 000,00
			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 ( <i>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 экстремизма в городе Нижневартовске на 2015-2020 годы»; мероприятия, организатором которых является МАУДО г. Нижневартовска «ЦДТ» по распоряжениям администрации города, приказам</i>	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) Приказ по итогам мероприятия Благодарственные письма по итогам участия в мероприятии	8 000,00	
		Участие в проведении мероприятия	Подготовка сценария, ведение мероприятия, проведение мастер-классов		5 000,00	
		Участие в создании условий для проведения	Подготовка места проведения, встреча, регистрация участников, техническое сопровождение		3 000,00	

	<i>департамента образования)</i>	мероприятия			
3.	Участие в организации и проведении мероприятий регионального уровня ( <i>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.	Участие в инновационной (экспериментальной) деятельности ( <i>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 Корректировка дополнительных общеобразовательных программ  Формирование реестров дополнительных общеобразовательных программ в системе ПФДО.ХМАО-Югры	Приказ по организационно-методическому сопровождению инновационной (экспериментальной) деятельности Приказ об утверждении списочного состава обучающихся Протоколы родительских собраний	10 000,00
5.	Результативность методической, инновационной, экспериментальной деятельности ( <i>участие педагогического</i>	Представление результатов методической,	Выступление с докладом	Приказ об участии в мероприятии	7 000,00
			Проведение мастер-класса, открытого занятия		5 000,00

	<i>работника в мероприятиях, направленных на распространение опыта работы)</i>	исследовательско й, экспериментально й деятельности на мероприятиях (очное участие)		Благодарственные письма по итогам участия  Сертификат участника	
		Наличие обобщенного опыта работы в виде сборников, методических рекомендаций и другой печатной продукции	Сборник, методическая рекомендация, статья в журнале	Копия статьи	4 000,00
		Организация и проведение семинаров, круглых столов, педагогических мастерских и т.п.	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	5 000,00
6.	Результативность участия в конкурсах проектов, программ в области образования, конкурсах, направленных на выявление лучшего педагогического опыта	Региональный уровень	• участник	Сертификат участника, диплом, приказ по итогам конкурса	1 500,00
			• призер		3 000,00
			• победитель		6 000,00
		Всероссийский уровень	• участник		2 500,00
			• призер		5 000,00
			• 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	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	Подготовка сценария, ведение		5 000,00

	<i>является МАУДО г. Нижневартовска «ЦДТ»: городские творческие конкурсы, научно-практические конференции, экологические конкурсы, спортивные соревнования, туристские соревнования и конкурсы, концерты творческих коллективов)</i>	проведении мероприятия	мероприятия, проведение мастер-классов, подготовка концертных номеров, работа в жюри		
		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 ( <i>мероприятия, организуемые 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</i> )	Проведение мастер-класса, концертной программы, развлекательной программы, тематического утренника, спектакля, агитбригады	Качественное проведение мероприятия	Письма об оказании содействия в проведении мероприятия Приказ об участии в мероприятии Приказ по итогам участия в мероприятии Благодарственные письма	5 000,00
9.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства ( <i>«Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», «Лучший Web-портфолио педагога», «А я делаю так», «Педагогические инициативы», «Лучший педагог дополнительного образования</i> )	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

	<i>ХМАО-Югры»)</i>	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 внеплановых заданий ( <i>внеплановые задания по запросам, распоряжениям вышестоящих организаций с указанием конкретных сроков исполнения</i> )	Подготовка таблиц для мониторинга, статистических отчетов, аналитической информации	• Задание выполнено в указанные сроки, без замечаний	Приказ о выполнении задания	2 000,00
11.	Результативность методического, психолого-педагогического сопровождения педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства ( <i>«Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют»</i> )	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