


АДМИНИСТРАЦИЯ НОВОСИБИРСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
НОВОСИБИРСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ ШКОЛА Р.П. КРАСНООБСК»
(МБУДО ДХШ р.п. Краснообск)

Принято с учетом мнения
представителя работников
МБУДО ДХШ р.п. Краснообск
 А.Е. Торгонская
Протокол от «28» ноября 2022 г. №1

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом
МБУДО ДХШ р.п. Краснообск
от «28» ноября 2022 г. № 144 к/од

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА**

работников Муниципального бюджетного учреждения
Новосибирского района Новосибирской области
дополнительного образования
«Детская художественная школа р.п. Краснообск»

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.....	4
3. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ	9
4. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ	11
Приложение № 1	18
Приложение № 2	19
Приложение № 3	20
Приложение № 4	21
Приложение № 5	79

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) регулирует условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения Новосибирского района Новосибирской области дополнительного образования «Детской художественной школы р.п. Краснообск» (далее – Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными правовыми актами Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, муниципальными правовыми актами Новосибирского района Новосибирской области и настоящим Положением.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирского района Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Положение определяет:

- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням;

- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников Учреждения, в том числе руководителя и его заместителя.

1.6. Оплата труда работников Учреждения, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается приложением к коллективному договору МБУДО ДХШ р.п. Краснообск и согласовывается с администрацией Новосибирского района.

1.7. Оплата труда работников Учреждения определяется трудовыми договорами исходя из условий труда, особенностей деятельности Учреждения и отдельных категорий работников в соответствии с установленной системой оплаты труда.

2. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает:

- должностные оклады служащих и оклады по профессиям рабочих (далее – должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.1. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

2.1.2. Доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается согласно ст. 133 ТК РФ в целях соблюдения величины (МРОТ) в Российской Федерации работникам, как одной из основных государственных гарантий по оплате труда.

2.1.3. Размер выплат компенсационного, стимулирующего характера (за исключением премий) определяется в процентах от должностного оклада, установленного для соответствующей должности (профессии) и рассчитанного с учетом:

- установленного работодателем объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю ниже установленной нормы часов;
- установленного для работника трудовым договором режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели;
- пропорционально отработанному работником времени в соответствующем периоде.

2.1.4. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с муниципальным правовым актом Новосибирского района Новосибирской области. Условия повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения, предусмотренного ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации,

устанавливаются в соответствии с постановлениями Администрации Новосибирского района Новосибирской области.

2.2. Размеры должностных окладов устанавливаются муниципальным правовым актом Новосибирского района Новосибирской области на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для работы по направлению профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Работники, не имеющие требуемого квалификационного уровня, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности, и должностные оклады им устанавливаются так же, как и работникам, соответствующим требованиям профессиональной подготовки и уровню квалификации, необходимой для работы по направлению профессиональной деятельности.

2.3. Размер оплаты труда педагогических работников.

2.3.1. Размер оплаты труда педагогических работников Учреждения определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории), в соответствии с которыми регулируется размер должностного оклада работника;

- объемов преподавательской, педагогической работы. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы установлена Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, установленных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- особенностей работы по совместительству, установленных Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- выплаты установленной заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены

учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарноэпидемиологическим основаниям;

- других условий оплаты труда, в том числе установленных законодательством РФ, Новосибирской области, муниципальными правовыми актами Новосибирского района Новосибирской области.

2.3.2. Выполнение педагогической работы работниками, ведущими преподавательскую (учебную) работу, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской (учебной) работой.

Выполнение другой части педагогической работы работниками, ведущими преподавательскую (учебную) работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую (учебную) работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки в астрономических часах соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Выполнение преподавательской (учебной) работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного Учреждения.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую (учебную) работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационных (квалификационных) характеристик, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. календарно-тематическими планами педагогического работника, утвержденных заместителем директора Учреждения, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, экзаменационных комиссий, время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, на проведение других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- время, затрачиваемое на работу по социально-педагогическому сопровождению образовательной деятельности: подготовка и проведение родительских собраний, консультаций, воспитательных и других мероприятий, изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся, а также семейных и жилищно-бытовых условий, при которых происходит их самоподготовка к занятиям;

- периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса и при проведении массовых культурных мероприятий;

- выполнение иных дополнительно возложенных на работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (подготовка и участие в конкурсах, семинарах, организация и проведение культурно-массовых мероприятий и других мероприятий годового плана и др.).

2.3.3. В каникулярный период работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения дополнительных работ с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

2.4. Изменение размеров должностных окладов (окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

- при присуждении ученой степени – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца).

При наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.5. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию:

8% должностного оклада – за I квалификационную категорию;

16% должностного оклада – за высшую квалификационную категорию.

Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории и рассчитывается для педагогических работников с учетом объема преподавательской (учебной) работы.

2.6. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или не полной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров оплаты труда работников учреждения по основной должности, а также должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из указанных должностей. В отработанное время педагогических работников Учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, включается время – часы педагогической работы, учебной нагрузки (далее – учебная нагрузка), отработанное педагогическим работником в соответствующем месяце в порядке замещения временно отсутствующего педагогического работника (временная нетрудоспособность, самоизоляция, ежегодный оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, дополнительный отпуск, временное отсутствие по иным причинам). В случае если часы учебной нагрузки в соответствующем месяце с учетом часов учебной нагрузки, отработанных педагогическим работником в порядке замещения временно отсутствующего педагогического работника, превысят установленную норму часов учебной нагрузки, стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются из размера ставки заработной платы (должностного оклада) по основной должности такого работника при внутреннем совместительстве или по должности, на которую был принят работник как внешний совместитель.

3. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, муниципальными правовыми актами Новосибирского района Новосибирской области, настоящим Положением и фиксируются в трудовом договоре с работником.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников Учреждения или в абсолютных размерах.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы;
- за работу в выходной и нерабочий праздничный день;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в местности с особыми климатическими условиями.

3.3. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы приказом директора Учреждения.

3.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается работникам:

- труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере двойной дневной или часовой ставки;
- получающим должностной оклад (оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за час или день работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части должностного оклада (оклада) за час или день работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере.

3.6. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 35 % часовой тарифной ставки (части должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере:

класс условий труда (вредный) 3.1. – 4% оклада (должностного оклада),

класс условий труда (вредный) 3.2. – 6% оклада (должностного оклада),

класс условий труда (вредный) 3.3. – 8% оклада (должностного оклада),

класс условий труда (вредный) 3.4.–10% оклада (должностного оклада),

класс условий труда (опасный) 4 – 12% оклада (должностного оклада).

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия директором Учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

3.8. Выплаты за работу в местности с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется к заработной плате работников (должностным окладам (окладам), компенсационным и стимулирующим выплатам) в размере 25 % в соответствии с Постановлением Администрации Новосибирской области от 20 ноября 1995 года N 474.

3.9 Размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в положении, коллективном договоре (соглашении).

4. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера (надбавок, премий) работникам определяются Учреждением самостоятельно в соответствии с муниципальными правовыми актами Новосибирского района Новосибирской области и настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

Размеры выплат стимулирующего характера максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

4.2. Выплаты стимулирующего характера (надбавка за качество выполняемых работ, премии) работникам устанавливаются при наличии средств в Учреждении на эти цели в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, добросовестно исполняющих свои функциональные, должностные обязанности для повышения заинтересованности работников в результате своей деятельности и не являются обязательными.

В связи с тем, что выплаты стимулирующего характера (надбавка за качество выполняемых работ, премии) не являются обязательной формой оплаты труда для каждого работника, включение средств на выплату надбавки за качественные показатели деятельности, премии в годовой фонд оплаты труда (субсидию) по всем штатным должностям не является основанием для установления этих выплат конкретно каждому работнику Учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), осуществляются по решению директора Учреждения в пределах средств субсидии на оплату труда работников Учреждения.

При формировании средств на оплату труда (фонда оплаты труда), в том числе стимулирующей части фонда оплаты труда, дополнительно могут использоваться доходы Учреждения, полученные от приносящей доход деятельности.

Объем стимулирующей части устанавливается Учреждением самостоятельно, он может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда.

Экономия фонда оплаты труда остается в распоряжении Учреждения и используется на увеличение заработной платы другим работникам.

4.4. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, приказами директора Учреждения, учитываются в

составе средней заработной платы для оплаты ежегодных отпусков, периодов временной нетрудоспособности, для исчисления пенсий и пособий, в других случаях, установленных законодательством.

4.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются в соответствии с муниципальными правовыми актами Новосибирского района Новосибирской области.

4.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении;
- премия по итогам работы за соответствующий календарный период (месяц, квартал, год);
- премии за подготовку, участие в значимых мероприятиях;
- премия за выполнение важных и особо важных заданий.

4.7. Надбавки за ученую степень, почетное звание устанавливаются:

- в размере 10 % должностного оклада – работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
- в размере 20 % должностного оклада – работникам, имеющим ученую степень доктора наук.

Надбавка за ученую степень и почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника и выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному работником времени.

4.8. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении в размере:

- от 3 до 5 лет – 5 % от оклада (должностного оклада);
- от 5 лет до 10 лет – 7 % от оклада (должностного оклада);
- от 10 лет до 20 лет – 10 % от оклада (должностного оклада);
- от 20 лет и более – 12 % от оклада (должностного оклада).

Надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному работником времени.

Продолжительность непрерывной работы включает время непрерывной работы в Учреждении как по основной работе, так и работе по совместительству (при внешнем совместительстве).

Непрерывность работы сохраняется, но перерывы в работе, не засчитываются при определении продолжительности работы в Учреждении:

- при поступлении на работу в Учреждение не позднее одного месяца со дня увольнения из Учреждения;

- при поступлении на работу в Учреждение не позднее двух месяцев со дня увольнения из Учреждения для пенсионеров;

- в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

В продолжительность непрерывной работы не включается и прерывает её время работы в других учреждениях, организациях.

4.9. Надбавки за качественные показатели деятельности работникам Учреждения могут устанавливаться ежемесячно приказом директора Учреждения в пределах средств субсидии на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Надбавки за качественные показатели деятельности устанавливаются по результатам оценки эффективности деятельности работников Учреждения:

- штатным работникам в процентах к окладу (должностному окладу);
- преподавателям в процентном соотношении от выполняемой нагрузки (часы).

При установлении надбавки за качественные показатели деятельности, её размер определяется с учетом установленных Приложением 4 к настоящему Положению показателей и критериев оценки качества выполняемых работ по каждой категории работников за каждый критерий, учтенный при установлении надбавки.

4.10. Порядок проведения оценки эффективности деятельности работников Учреждения.

4.10.1. Задачами оценки эффективности деятельности являются:

- проведение систематической оценки работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества профессиональной деятельности.

4.10.2. Основанием для оценки результативности деятельности работника служит Отчет о выполнении качественных показателей деятельности работника (далее – Отчет), составленный по форме согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

Отчет заполняется работником самостоятельно, в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе установленных настоящим Положением показателей и критериев и содержит самооценку его труда.

4.10.3. Для оценки показателей эффективности деятельности определены квартальные периоды:

- 01 января – 31 марта (установленный срок для начисления стимулирующих выплат: апрель, май, июнь);

- 01 апреля – 30 июня (установленный срок для начисления стимулирующих выплат: июль, август, сентябрь);

- 01 июля – 30 сентября (установленный срок для начисления стимулирующих выплат: октябрь, ноябрь, декабрь);

- 01 октября – 31 декабря (установленный срок для начисления стимулирующих выплат: январь, февраль, март).

4.10.4. Устанавливаются следующие сроки проведения оценки качественных показателей деятельности работников Учреждения:

- до 8 числа месяца следующего за отчетным периодом работники сдают Отчеты и подтверждающие документы в Комиссию;

- 09-10 числа месяца следующего за отчетным периодом Комиссия рассматривает представленные материалы и выносит заключения по каждому работнику Учреждения;

- 11-12 числа месяца следующего за отчетным периодом работник знакомится под роспись с заключением Комиссии и, в случае несогласия с итоговым размером стимулирующих выплат, может обратиться в Комиссию с апелляцией;

- не позднее 15 числа месяца следующего за отчетным периодом приказ об утверждении стимулирующих надбавок работникам Учреждения издается и передается в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат на установленный срок.

4.11. Комиссия по проведению оценки эффективности деятельности работников Учреждения (далее – Комиссия), состав и порядок деятельности которой устанавливается локальным нормативным актом Учреждения, осуществляет проверку достоверности и полноты сведений, содержащихся в Отчете работника, производит подсчет размера надбавки за качественные показатели деятельности каждого работника, выраженного в процентах к окладу (должностному окладу) и передает свое заключение на рассмотрение директору Учреждения.

Комиссия учитывает самооценку работы сотрудника и выдает окончательное заключение, которое выражается в итоговом проценте стимулирующих выплат.

Оценочный лист подписывается председателем Комиссии, секретарем, согласовывается с председателем Общего собрания работников, доводится для ознакомления под роспись сотруднику.

*Максимальный процент надбавки может быть пересмотрен в сторону увеличения или уменьшения, в случае изменения ФОТ Учреждения.

4.12. Выплаты стимулирующего характера в виде надбавки за качественные показатели деятельности вновь принятым работникам Учреждения устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), рассчитанному согласно п. 2.1.3 настоящего Положения, ежемесячно по результатам оценки эффективности деятельности работников за каждый отработанный месяц до момента наступления ближайшего отчетного периода, указанного в п. 4.10.3 и п. 4.10.4 настоящего Положения.

Основанием для оценки результативности деятельности вновь принятых работников Учреждения за каждый отработанный месяц служит Отчет о выполнении качественных показателей деятельности работника по установленной форме.

Отчетным периодом является месяц (установленный срок для начисления стимулирующих выплат: данный отчетный месяц). Устанавливаются следующие сроки проведения оценки качественных показателей деятельности вновь принятых работников Учреждения за каждый отработанный месяц до момента наступления ближайшего отчетного периода:

- до 20 числа текущего отчетного месяца вновь принятые работники сдают Отчеты и подтверждающие документы в Комиссию;

- 21-22 числа текущего отчетного месяца Комиссия рассматривает представленные материалы и выносит заключения по каждому вновь принятому работнику Учреждения;

- до 23 числа текущего отчетного месяца каждый вновь принятый работник знакомится под роспись с заключением Комиссии и, в случае несогласия с итоговым размером стимулирующих выплат, может обратиться в Комиссию с апелляцией;

- до 25 числа текущего отчетного месяца приказ об утверждении стимулирующих надбавок вновь принятым работникам Учреждения издается и передается в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат на установленный срок.

Определение размера стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности вновь принятым работникам Учреждения с момента наступления ближайшего отчетного периода, осуществляется в общем порядке, установленном настоящим Положением.

4.13. Итоговый размер стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности, устанавливается приказом Директора, выраженный штатным работникам в процентном соотношении от установленных окладов, преподавателям в процентном соотношении от выполняемой нагрузки (часы) или в абсолютных значениях (рублях).

Приказ передается в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат на установленный срок.

Работнику, отработавшему неполный месяц, стимулирующие выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.14. Работникам Учреждения, приказом директора Учреждения, может быть установлена премия по итогам работы за соответствующий календарный период (месяц, квартал, год) с учётом личного вклада работника в общий результат труда при отсутствии нарушений исполнительской дисциплины.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- привлечение работника к выполнению непредвиденных, срочных, особо важных или ответственных заданий;
- компетентность специалиста из числа работников при выполнении своих обязанностей, в принятии соответствующих решений;
- ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности Учреждения,
- активное участие работника в развитии материально-технической базы Учреждения, организации и осуществленииносящей доход деятельности Учреждения.

Работникам, труд которых имеет значительный элемент творчества и не поддается оценке на каждом этапе по объективным показателям, размер премий устанавливается в зависимости от личного вклада в общий результат работы.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в приказе директора Учреждения. В Учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за месяц, год.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премии по итогам календарного периода работникам Учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

4.15. Работникам Учреждения, приказом директора Учреждения, может быть установлена премия за выполнение важных и особо важных заданий. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения.

4.16. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии денежных средств на эти цели (субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств от приносящей доход деятельности), предусмотренными для оплаты труда работников Учреждения, и могут быть установлены на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), а также установленных выплат компенсационного характера и иных обязательных выплат, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить пропорционально всем сотрудникам ДХШ р.п. Краснообск либо отменить их выплату. В данном случае может осуществляться перерасчет итогового размера стимулирующих выплат работникам с учетом поправочного коэффициента (К), который рассчитывается, исходя из фактического наличия денежных средств на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения по формуле: $K = \text{ФОТ}_{\text{ст}} / (\text{ФОТ} - \text{ФОТ}_{\text{б}})$, где $\text{ФОТ}_{\text{ст}}$ – сумма стимулирующих выплат по Учреждению за отчетный период; ФОТ – общий фонд оплаты труда работников Учреждения на установленный срок; $\text{ФОТ}_{\text{б}}$ – базовая часть фонда оплаты труда, включающая оклады (должностные оклады), компенсационные и иные обязательные выплаты

4.16. Выплаты стимулирующего характера работнику за качественные показатели деятельности не начисляются в случаях:

- наличия дисциплинарных взысканий;
- несоблюдения работником норм охраны труда;
- наличия предписаний надзорных органов.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда

**Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным
квалификационным группам должностей руководителей**

№ п/п	Должность	Оклад
1.	Руководитель (директор) учреждения I группы по оплате труда руководителей	21 494,0
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе (устанавливается руководителями учреждений)	на 10-30 % ниже окладов руководителей
3.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей I группы по оплате труда руководителей	13 442,0

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда

**Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным
квалификационным группам должностей педагогических работников**

№ п/п	Должность	Оклад
1.	Методист.	11 242,0
2.	Преподаватель.	11 451,0

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда

**Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным
квалификационным группам общеотраслевых должностей
руководителей, специалистов, учебно-вспомогательного персонала и
рабочих**

№ п/п	Должность	Оклад
1.	Специалист по кадрам	10 164,0
2.	Специалист по закупкам	10 164,0
3.	Заведующий хозяйством	8 602,0
4.	Секретарь учебной части	7 810,0
5.	Водитель	7 790,0
6.	Лаборант	7 470,0
7.	Гардеробщик	7 447,0
8.	Вахтер	7 447,0
9.	Уборщик служебных помещений	7 447,0
10.	Дворник	7 447,0

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда

Качественные показатели деятельности работников
Муниципального бюджетного учреждения
Новосибирского района Новосибирской области дополнительного образования
«Детская художественная школа р.п. Краснообск»

Перечень показателей оценки эффективности деятельности заместителя директора по УВР

№ п/п	Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Плановые значения	Размер стимулирующих выплат к должностному окладу, %	Подтверждающие документы / отчетность / средства диагностики/ иные условия выплаты
1.	Эффективность деятельности по организации и документированию образовательно-воспитательного процесса	Разработка новых локальных актов (положений, инструкций, регламентов, рекомендаций и пр.). Внесение изменений в существующие локальные акты согласно нормативным документам (по курируемым вопросам)	Осуществляется	5	Локальные акты, программы и иная документация, регламентирующая учебный процесс
2.	Эффективность управленческой деятельности.	Осуществление проблемного анализа деятельности за предыдущий период и его использование для повышения эффективности образовательно-воспитательного процесса	Осуществляется	5	Аналитические справки, контрольно-аттестационные материалы
		Работа с обращениями по поводу проблем или конфликтных ситуаций в учебном процессе, уровень их решения	Осуществляется	5	Информация о положительных решениях ситуаций
3.	Эффективное управление образовательным и воспитательным процессом	Отсутствие сбоев в расписании учебного процесса. Качественное и своевременное замещение учебных занятий, замещение преподавателей.	Соответствует	5	

		Своевременная и качественная проверка классных журналов. Своевременная подача информационной справки по выявленным нарушениям в комиссию по установлению стимулирующих выплат	Соответствует	5	План-график контроля, информационные, справки
		Сохранность контингента. Ежеквартальное соответствие количества обучающихся спискам групп, утвержденным на начало учебного года.	100%	5	Списки групп, приказы по личному составу обучающихся
		Проведение родительских собраний во всех группах в соответствии с утвержденным планом и графиком.	Соответствует	3	Протоколы родительских собраний
4.	Эффективность деятельности, направленной на профессиональное развитие педагогических работников	Организация и проведение обучающих мероприятий для педагогических работников (семинары, конференции и др.)	Соответствует	5	Отчеты, программы мероприятий
		Высокий уровень подготовки педагогических работников к аттестации. Соотношение количества подтвердивших заявленную категорию к количеству поданных заявлений на аттестацию	Соответствует	5	Аттестационные материалы, приказы
		Эффективная работа с молодыми специалистами и преподавателями, в группах которых выявлены проблемы. Наличие плана работы и его выполнение, в т. ч. через посещение уроков	Осуществляется	5	Планы, отчеты, аналитические справки
		Подготовка документов к награждению работников ведомственными благодарственными письмами, грамотами и т.д. (характеристики, представления и др.)	Осуществляется	5	Представление
5.	Эффективность собственного профессионального роста	Участие в мероприятиях по управленческой деятельности (семинары, круглые столы, конференции, вебинары и др.) на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях	Осуществляется	5	Копии подтверждающих документов об участии в мероприятии

		Участие в профессиональных конкурсах и грантах по вопросам управления	Осуществляется	5	Копии подтверждающих документов об участии в мероприятии
		Наличие публикаций в научно-методических изданиях и иных специализированных СМИ о распространении опыта по вопросам управления	Осуществляется	5	Выходные данные публикаций; копии страниц и обложек издательской продукции с материалами публикаций
6.	Информационная открытость школы. Формирование социальных компетенций.	Наполнение информацией по своему направлению работы школьного сайта	Соответствует	5	Материалы сайта
		Организация и проведение внеучебных мероприятий школы, с привлечением обучающихся, родителей (законных представителей) и общественности	Соответствует	2	Отчеты, программы мероприятий
7.	Высокая исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетности образовательным учреждением (по направлению деятельности заместителя директора)	Соответствует	5	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие замечаний
8.	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение требований Устава, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, условий трудового договора, правил по охране труда и пожарной безопасности.	Соответствует	10	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие нарушений
			Выявлены нарушения	«-10»	
9.	Увеличение заработной платы, установленной трудовыми договорами с работниками, за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности по состоянию на 01.10.2022 г.	Выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации		20,2	Размер надбавки высчитывается путем накопительного суммирования процентов увеличения заработной платы согласно Постановлениям Администрации Новосибирского района Новосибирской области, регулирующим выполнение требований ст. 134

					Трудового кодекса Российской Федерации по состоянию на 31.12.2021. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
10.	Увеличение заработной платы с целью соблюдения требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»	Соблюдение требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения	-	Размер высчитывается арифметически путем	Размер надбавки высчитывается как арифметическая разница между размером оплаты труда за месяц, установленным конкретному работнику, минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента в размере 1,25 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
Максимальное количество процентов по всем показателям (кроме п.10) –110,2 %					

Перечень показателей оценки эффективности деятельности заведующих (мастерских, отделений)

№ п/п	Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Плановые значения	Размер стимулирующих выплат к должностному окладу, %	Подтверждающие документы / отчетность / средства диагностики/ иные условия выплаты
1.	Научно-методическая деятельность педагогического коллектива структурного подразделения (далее - СП)	Выполнение плана методической работы СП (поквартальное): - проведение совещаний; - разработка программных материалов, сдача в МК; - организация условий для разработки методической продукции преподавателями СП; - разработка и пополнение ФОС; - пополнение, систематизация фондов СП; - организация формирования, пополнения портфолио преподавателей, обучающихся СП; - проведение, участие преподавателей СП в методических мероприятиях. - 100% - 50% - не выполнено	100%	20% 10% 0	План работы СП с отметками о выполнении методической работы
		Предоставление консультационных и методических услуг специалистами СП физ. или юр. лицам	Осуществляется	5	Планы работы СП, приказы, отчеты о проведенных мероприятиях
2.	Сохранность контингента в СП	Количество обучающихся в СП, утвержденное на начало учебного года	100%	5	Списки групп, приказы по личному составу обучающихся
3.	Развитие кадрового	Оценка потенциала сотрудников СП	В соответствии с планом	Осуществляется –	В соответствии с планом

	потенциала и системы мотивации сотрудников СП	и повышения их квалификации; стимулирование педагогов к самообразованию и самоорганизации профессиональной деятельности на высоком уровне.		5 Не осуществляется – 0	
		Подтверждение или повышение квалификационной категории педагогических работников СП	В соответствии с планом	Соответствует – 5 Не соответствует – 0	В соответствии с планом
		Развитие системы мотивации коллектива СП, обеспечение признания достижений сотрудников через систему материальных и нематериальных награждений.	-	Осуществляется – 5 Не осуществляется - 0	-
4.	Удовлетворенность получателей образовательных услуг	Организация и проведение анкетирования	-	Опрос – 3 Аналитич. справка – 7	Подтверждающие документы
		Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) деятельностью СП и учреждения в целом.	Соответствует 90%	5 0	Подтверждающие документы
		Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов, касающихся сферы деятельности работника, со стороны получателей услуг	Соответствует	0 «-5»	Отсутствие обращений
5	Информационная открытость СП. Формирование социальных компетенций.	Проведение выставок СП и создание новых экспозиций	В соответствии с планом	5	План СП, информационная справка, отчет о выставочной деятельности
		Информирование общественности о деятельности, достижениях СП, через публикации в СМИ, на сайте ОУ, социальных сетях.	Осуществляется	5	Копии опубликованных материалов

6	Высокая исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное исполнение учебной и отчетной документации, установленной локальными актами учреждения, приказов и распоряжений директора Учреждения.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие замечаний
7	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение требований Устава, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, условий трудового договора, правил по охране труда и пожарной безопасности.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие нарушений
8	Увеличение заработной платы, установленной трудовыми договорами с работниками, за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности по состоянию на 01.10.2022 г.	Выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации		20,2	Размер надбавки высчитывается путем накопительного суммирования процентов увеличения заработной платы согласно Постановлениям Администрации Новосибирского района Новосибирской области, регулирующим выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации по состоянию на 31.12.2021. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)

9	Увеличение заработной платы с целью соблюдения требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»	Соблюдение требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения	-	Размер высчитывается арифметическим путем	Размер надбавки высчитывается как арифметическая разница между размером оплаты труда за месяц, установленным конкретному работнику, минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента в размере 1,25 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
Максимальное количество процентов по всем показателям (кроме п.9) – 110,2 %					

Перечень показателей оценки эффективности деятельности заведующего учебно-методического отдела

№ п/п	Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Плановые значения	Размер стимулирующих выплат к должностному окладу, %	Подтверждающие документы / отчетность / средства диагностики/ иные условия выплаты
1.	Эффективность управленческой деятельности. Аналитический	Осуществление планирования и проблемного анализа деятельности за	Осуществляется	10	Аналитические справки, отчеты

	подход к планированию работы	предыдущий период и его использование для повышения эффективности методического процесса в школе			
2.	Результативность работы методического совета школы	Эффективная работа методического совета, решение актуальных проблем образовательного процесса	Осуществляется	5	Протоколы МС
3.	Эффективность деятельности по информационно-методическому обеспечению образовательного процесса	Осуществление систематизации webресурсов, электронных версий методических материалов, аннотаций статей, докладов, материалов открытых уроков, фестивалей, конкурсов и т.д.; систематическое ознакомление преподавателей Учреждения с указанными информационно-методическими материалами	Осуществляется	5	Создание и ведение каталога методических материалов
4.	Эффективность деятельности, направленной на профессиональное развитие педагогических работников	Организация и проведение обучающих мероприятий для педагогических работников (консультаций, семинаров, конференций и др.).	Осуществляется	5	Планы мероприятий, приказы и т.д.
		Посещение уроков преподавателей, с целью контроля содержания образовательного материала	Осуществляется	5	Аналитическая справка
		Эффективное сопровождение научной и методической деятельности преподавателей (проведение консультаций, редактирование и рецензирование работ: рабочих программ, методических пособий, рекомендаций и пр., научно - методических публикаций, докладов, выступлений и иных форм участия в профильных мероприятиях различного уровня).	Осуществляется	0-25	Информационные справки, методическая продукция, выходные данные публикаций, ксерокопии дипломов, сертификатов, благодарственных писем и т.п.

		Высокий уровень подготовки методистов к аттестации. Соотношение количества подтвердивших заявленную категорию к количеству поданных заявлений на аттестацию	Соответствует	5	Аттестационные материалы, приказы
5.	Активная деятельность по обобщению и распространению профессионального опыта	Наличие индивидуальных методических разработок (пособий, рекомендаций и др.), авторских публикаций в научно-методических изданиях и иных специализированных СМИ, выступления и иные формы участия в научно-методических мероприятиях (конференциях, семинарах и др.) различного уровня	Осуществляется	5	Методическая продукция, выходные данные публикаций; копии страниц и обложек издательской продукции с материалами публикаций; ксерокопии документов об участии: дипломов, сертификатов, благодарственных писем и т.п.
6.	Установление социальных связей с профильными учреждениями, учреждениями образования района и области	Наличие социальных связей с учреждениями, оказывающими методические услуги, участие в совместных мероприятиях, ученических и педагогических проектах и др. Организация стажировок. Да/не	Осуществляется	5/0	Договора сотрудничества, совместные планы работы, отчеты и т.д.
7.	Высокая исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное исполнение учебной и отчетной документации, установленной локальными актами учреждения, приказов и распоряжений директора Учреждения.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие замечаний
8.	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение требований Устава, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, условий трудового договора, правил по охране труда и пожарной	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие нарушений

		безопасности.			
9	Увеличение заработной платы, установленной трудовыми договорами с работниками, за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности по состоянию на 01.10.2022 г.	Выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации		20,2	Размер надбавки высчитывается путем накопительного суммирования процентов увеличения заработной платы согласно Постановлениям Администрации Новосибирского района Новосибирской области, регулирующим выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации по состоянию на 31.12.2021. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
10	Увеличение заработной платы с целью соблюдения требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»	Соблюдение требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения	-	Размер высчитывается арифметическим путем	Размер надбавки высчитывается как арифметическая разница между размером оплаты труда за месяц, установленным конкретному работнику, минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента в размере 1,25 или минимальной заработной платы, установленной региональным

					соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
Максимальное количество процентов по всем показателям (кроме п.10) – 110,2 %					

Перечень показателей оценки эффективности деятельности заведующего отделом управления качеством

№ п/п	Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Плановые значения	Размер стимулирующих выплат к должностному окладу, %	Подтверждающие документы / отчетность / средства диагностики/ иные условия выплаты
1.	Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к планированию работы	Осуществление планирования и проблемного анализа деятельности за предыдущий период и его использование для повышения эффективности всех процессов в школе	Осуществляется	10	Аналитические справки, отчеты
2.	Эффективность внедрения системы управления качеством в структурные подразделения	Организация и проведение внутренних проверок деятельности структурных подразделений в соответствии с планом (за каждое СП – 5%) да/нет	Осуществляется	От 0 до 20	Протоколы проверок, аналитические справки, рекомендации
3.	Эффективность деятельности, направленной на	Организация и проведение обучающих мероприятий для сотрудников ОУ	Осуществляется	5	Планы мероприятий, приказы и т.д.

	профессиональное развитие сотрудников ОУ	(консультаций, семинаров, конференций и др.).			
		Посещение уроков преподавателей, с целью контроля содержания образовательного материала	Осуществляется	5	Аналитическая справка
4.	Активная деятельность по обобщению и распространению профессионального опыта	Разработка и реализация инновационных или экспериментальных проектов нововведений (исследований) в ОУ	Осуществляется	10	Приказы, программы проектов, планы, отчетная документация
		Наличие индивидуальных разработок (пособий, рекомендаций и др.), авторских публикаций в научно-методических изданиях и иных специализированных СМИ, выступления и иные формы участия в мероприятиях по контролю качества (конференциях, семинарах и др.) различного уровня	Осуществляется	5	Нормативно-правовая документация, локальные акты, рекомендации, выходные данные публикаций; копии страниц и обложек издательской продукции с материалами публикаций; ксерокопии документов об участии: дипломов, сертификатов, благодарственных писем и т.п.
5.	Исследование удовлетворенности потребителей качеством оказываемых муниципальных услуг	Проведение исследований общественного мнения с целью корректировки планов, программ и концепции внешней и внутренней политики организации: - исследования проводились, по их результатам предложены значительные корректировки - исследования проводились, по их результатам предложены незначительные корректировки/корректировки не требовались.	Осуществляется	10	Аналитическая справка, листы опросов и т.д.
				5	

6.	Высокая исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное исполнение отчетной документации, установленной локальными актами учреждения, приказов и распоряжений директора Учреждения.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие замечаний
7.	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение требований Устава, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, условий трудового договора, правил по охране труда и пожарной безопасности.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие нарушений
8	Увеличение заработной платы, установленной трудовыми договорами с работниками, за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности по состоянию на 01.10.2022 г.	Выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации		20,2	Размер надбавки высчитывается путем накопительного суммирования процентов увеличения заработной платы согласно Постановлениям Администрации Новосибирского района Новосибирской области, регулирующим выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации по состоянию на 31.12.2021. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
9	Увеличение заработной платы с целью соблюдения требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере	Соблюдение требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом районного	-	Размер высчитывается арифметическим путем	Размер надбавки высчитывается как арифметическая разница между размером оплаты

	оплаты труда»	коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения			труда за месяц, установленным конкретному работнику, минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента в размере 1,25 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
Максимальное количество процентов по всем показателям (кроме п. 9) – 110,2 %					

Перечень показателей оценки эффективности деятельности заведующего отделом «Районная методическая площадка»

№ п/п	Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Плановые значения	Размер стимулирующих выплат к должностному окладу, %	Подтверждающие документы / отчетность / средства диагностики/ иные условия выплаты
1	Методическая деятельность	Количество организованных методических мероприятий РМП	В соответствии с утвержденным планом по муниципальному заданию	5	Аналитические справки, отчеты
		Численность педагогических работников, принявших участие в организованных методических мероприятиях	5-10 11-20 >20	5 7 10	Аналитическая справка

		Участие в методических, научно-практических мероприятиях, с презентацией опыта работы ДШИ и ДХШ Новосибирского района Новосибирской области	Районного уровня Областного уровня Регионального уровня	5 7 10	Аналитические справки, отчеты
		Предоставление консультационных услуг образовательным организациям по методической поддержке реализации образовательных программ	да/нет	5	Аналитическая справка
2	Информационно-консалтинговая деятельность	Деятельность по обобщению и распространению опыта РМП. При наличии публикаций в СМИ, печатных изданиях, на официальных сайтах образовательных организаций.	Районного уровня Областного уровня Регионального уровня	5 7 10	Публикации в СМИ, печатных изданиях, на официальных сайтах образовательных организаций.
3	Удовлетворенность педагогических работников	Удовлетворенность качеством организованных мероприятий РМП (по итогам, опросов, анкетирования)	<50 50-80 >80	- 5 10	Результаты опросов, анкетирования.
4	Социальное партнерство РМП	Установление социальных связей РМП с профильными учреждениями, учреждениями образования, культуры района, города, области и РФ. Международное сотрудничество. Наличие социальных связей с учреждениями, оказывающими методические услуги, участие в совместных мероприятиях, образовательных проектах и др. Организация стажировок.	Районного уровня Областного уровня Регионального уровня Всероссийского уровня Международного уровня	5 10 15 20 25	Аналитическая справка
5	Высокая исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное исполнение учебной и отчетной документации, установленной локальными актами учреждения, приказов и распоряжений директора Учреждения.	Соответствует Выявлены нарушения	5 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие замечаний

6	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение требований Устава, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, условий трудового договора, правил по охране труда и пожарной безопасности.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие нарушений
7	Увеличение заработной платы, установленной трудовыми договорами с работниками, за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности по состоянию на 01.10.2022 г.	Выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации		20,2	Размер надбавки высчитывается путем накопительного суммирования процентов увеличения заработной платы согласно Постановлениям Администрации Новосибирского района Новосибирской области, регулирующим выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации по состоянию на 31.12.2021. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
8	Увеличение заработной платы с целью соблюдения	Соблюдение требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с	-	Размер высчитывается арифметическим путем	Размер надбавки высчитывается как арифметическая

	<p>требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»</p>	<p>учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения</p>			<p>разница между размером оплаты труда за месяц, установленным конкретному работнику, минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента в размере 1,25 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)</p>
<p>Максимальное количество процентов по всем показателям (кроме п. 8) –110,2 %</p>					

Перечень показателей оценки эффективности деятельности преподавателя

№ п/п	Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Плановые значения	Размер стимулирующих выплат к должностному окладу, %	Подтверждающие документы / отчетность / средства диагностики/ иные условия выплаты
1.	Эффективность научно-методической деятельности	Наличие качественной методической продукции, разработанной в соответствии с утвержденным планом методической работы отделения (самостоятельно/совместно с коллегами):	Осуществляется	Максимальное значение 20	Утвержденная методическая продукция; перечень материалов, внесенных в методический фонд
		- методическая разработка		0-20	
		-разработка, актуализация учебных программ		0-20	
		- разработка мастер класса		0-20	
		- разработка открытого урока		0-15	
		- наглядное пособие		0-15	
		- методические рекомендации (к уроку, к теме, к разделу)		0-15	
		- создание видеоматериалов		0-10	
		- разработка практического задания		0-10	
		- учебные таблицы/схемы		0-10	
		- презентации:			
		к уроку		0-10	
		к теме		0-15	
		к разделу, докладу		0-20	
		Материалы внесенные в методический фонд из других источников		0-10	
		Участие во внешних и внутренних	Да/нет		Материалы выступления

		методических мероприятиях: - выступление с докладом; - пассивное участие Да/нет		5 3	на методическом мероприятии; благодарственное письмо, сертификат и т.п.
		Систематическое ведение индивидуальной папки учебно-методической работы преподавателя	Осуществляется	5	Заполненная индивидуальная папка учебно-методической работы преподавателя
2.	Эффективность учебно-воспитательной деятельности	Качественная успеваемость. Доля обучающихся, успешно осваивающих преподаваемую учебную дисциплину: - 80-100 % показателя; - менее 80 %.	-	5 2	Аттестационные ведомости
		Обеспечение сохранности контингента обучающихся	100%	5	Списки групп
		Предоставление консультационных услуг родителям обучающихся, участие в родительских собраниях	Осуществляется	5	Протоколы родительских собраний, консультаций
		Успешная реализация программы творческой, методической и культурно-просветительской деятельности (внеурочная деятельность, проведение мастер-классов, посещение выставок и т.д.)	Осуществляется	5	Справка РСП
		Дополнительная работа по обеспечению учебно-воспитательного процесса (классное руководство)	При выполнении обязанностей классного руководителя	10	Приказ о назначении классным руководителем.
3.	Успешная подготовка и участие в конкурсно-выставочной деятельности	Внешняя оценка качества образования: <u>Диплом лауреата, дипломант</u> <i>(кроме дипломов участника и спец. дипломов)</i> - международный уровень; - всероссийский уровень; - межрегиональный;	Да/нет	5	Копии дипломов

		- региональный, областной.			
		Результативное участие преподавателя в профессиональных конкурсах, выставках.	Соответствует	5	Копии дипломов, сертификатов
		Участие в выставочной деятельности, создание экспозиций	Соответствует	5	Фотографический материал, информационная справка
		Успешная подготовка обучающихся к поступлению в средние и высшие профессиональные учебные заведения в области искусств.	Соответствует	5	Справка или приказ о зачислении в ВУЗ, ССУЗ.
4.	Удовлетворенность получателей образовательных услуг	Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов, касающихся сферы деятельности работника, со стороны получателей услуг	Соответствует	5	Результаты анкетирований, опросов
5.	Общественное признание профессионализма преподавателя	-	-	5	Отзывы родителей, коллег, копии грамот, благодарностей, благодарственных писем.
6.	Высокая исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное исполнение учебной и отчетной документации, установленной локальными актами учреждения, приказов и распоряжений директора Учреждения.	Соответствует Выявлены нарушения	5 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие замечаний
7.	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение требований Устава, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, условий трудового договора, правил по охране труда и пожарной безопасности.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие нарушений

8	Увеличение заработной платы, установленной трудовыми договорами с педагогическими работниками, за счет средств, выделяемых Учреждению в связи с необходимостью обеспечения выполнения Указа Президента РФ по повышению заработной платы педагогическим работникам	Выполнение требований Указа Президента РФ от 01.06.2012 № 761 по обеспечению повышения заработной платы педагогическим работникам, соглашений о предоставлении Учреждению субсидий в связи с необходимостью обеспечения выполнения Указа Президента РФ по повышению заработной платы педагогическим работникам	в пределах полученного Учреждением финансирования	Размер высчитывается арифметическим путем	В сроки и с периодичностью в пределах полученного Учреждением финансирования согласно соглашений о предоставлении Учреждению субсидий в связи с необходимостью обеспечения выполнения Указа Президента РФ по повышению заработной платы педагогическим работникам
9	Увеличение заработной платы с целью соблюдения требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»	Соблюдение требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения	-	Размер высчитывается арифметическим путем	Размер надбавки высчитывается как арифметическая разница между размером оплаты труда за месяц, установленным конкретному работнику, минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента в размере 1,25 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения. Размер надбавки выражается в процентном отношении к

					должностному окладу (окладу)
Максимальное количество процентов по всем показателям (кроме п. 8,9) – 100 %					

Перечень показателей оценки эффективности деятельности методиста

№ п/п	Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Плановые значения	Размер стимулирующих выплат к должностному окладу, %	Подтверждающие документы / отчетность / средства диагностики/ иные условия выплаты
1	Эффективное сопровождение научной и методической деятельности преподавателей	Осуществление педагогического наставничества (посещение уроков преподавателей, выработка рекомендаций, помощь в разработке содержания учебных занятий)	Осуществляется	10	Протоколы, рекомендации по результатам посещения, рост качества преподавания по итогам просмотров
		Консультирование преподавателей при подготовке к аттестации	Осуществляется	5	План методиста с отметками о выполнении, заполнение индивидуальной методической папки преподавателя
		Помощь в подготовке и оформлении методических разработок преподавателей	Осуществляется	5	Утвержденные методические разработки преподавателей, выписка из протокола МС

2	Эффективность деятельности по формированию и систематизации методического фонда	Изучение, обобщение и внедрение передового педагогического опыта	Осуществляется	5	Протоколы МО, МС; результаты исследования эффективности внедрения передового опыта Актуальный методический фонд. Реестр внесенных за отчетный период материалов (справка МК)
		Комплектация УМК учебных дисциплин Разработка дидактических материалов	Осуществляется	5	
		Пополнение и систематизация библиотечного фонда (бумажные, электронные варианты)	Осуществляется	5	
		Пополнение материалов портфолио преподавателей, обучающихся	Осуществляется	5	
3	Эффективность методического сопровождения образовательного процесса	Систематизация и предоставление материалов методических мероприятий	Осуществляется	5	План работы методиста с отметками о выполнении. Наличие утвержденных материалов для использования в учебном процессе, выписка из протоколов МО, МС
		Разработка, актуализация программ учебных дисциплин. Разработка содержания учебных занятий	Осуществляется	10	
		Разработка фондов оценочных средств	Осуществляется	5	
4	Эффективность деятельности по сопровождению методических мероприятий	Организация, сопровождение методических объединений, семинаров, конференций, межведомственных проектов и т.д. да/нет	Осуществляется	10/0	План работы методиста с отметками о выполнении, отчетная документация мероприятий
5	Высокая результативность научно-методической деятельности	Результативное участие в профессиональных конкурсах, научные публикации, грантовая деятельность	Соответствует	10	Копии дипломов, выходные данные публикаций, отчетная документация
6	Высокая исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное исполнение учебной и отчетной документации, установленной локальными актами учреждения,	Соответствует	10	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие нарушений
			Выявлены нарушения	- 10	

7	Соблюдение трудовой дисциплины	<p>приказов и распоряжений директора Учреждения.</p> <p>Соблюдение требований Устава, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, условий трудового договора, правил по охране труда и пожарной безопасности.</p>	<p>Соответствует</p> <p>Выявлены нарушения</p>	<p>10</p> <p>- 10</p>	<p>Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие нарушений</p>
8	Увеличение заработной платы, установленной трудовыми договорами с педагогическими работниками, за счет средств, выделяемых Учреждению в связи с необходимостью обеспечения выполнения Указа Президента РФ по повышению заработной платы педагогическим работникам	<p>Выполнение требований Указа Президента РФ от 01.06.2012 № 761 по обеспечению повышения заработной платы педагогическим работникам, соглашений о предоставлении Учреждению субсидий в связи с необходимостью обеспечения выполнения Указа Президента РФ по повышению заработной платы педагогическим работникам</p>	<p>в пределах полученного Учреждением финансирования</p>	<p>Размер высчитывается арифметическим путем</p>	<p>В сроки и с периодичностью в пределах полученного Учреждением финансирования согласно соглашений о предоставлении Учреждению субсидий в связи с необходимостью обеспечения выполнения Указа Президента РФ по повышению заработной платы педагогическим работникам</p>
9	Увеличение заработной платы с целью соблюдения требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»	<p>Соблюдение требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения</p>	-	<p>Размер высчитывается арифметическим путем</p>	<p>Размер надбавки высчитывается как арифметическая разница между размером оплаты труда за месяц, установленным конкретному работнику, минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента в размере 1,25 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае</p>

его заключения. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)

Максимальное количество процентов по всем показателям (кроме п. 8,9) – 100 %

Перечень показателей оценки эффективности деятельности специалиста по кадрам

№ п/п	Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Плановые значения	Размер стимулирующих выплат к должностному окладу, %	Подтверждающие документы / отчетность / средства диагностики/ иные условия выплаты
1.	Эффективное руководство и организация работы по кадровому обеспечению.	Отсутствие замечаний по итогам проверок школы в области трудового законодательства	Отсутствие фактов нарушения	10	Мониторинг, заключения надзорных органов
		Надлежащее состояние документации по кадрам. Правильное оформление трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, личных дел работников школы	Соответствует	10	Отсутствие документов, указывающих на обратное
		Надлежащее состояние договоров с работниками школы. Правильное оформление договоров, внесение изменений, дополнений по условиям труда и оплаты	Соответствует	10	Отсутствие документов, указывающих на обратное
		Качественное исполнение документов по пенсионному страхованию, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам учреждения и их семьям, и представление их в орган социального обеспечения	Соответствует	5	Отсутствие документов, указывающих на обратное

		Конфиденциальность выполняемых работ, защита персональных данных	Не разглашение сведений персональных данных	5	Отсутствие документов, указывающих на обратное
2.	Качественное ведение архивного документооборота в школе	Ведение архива (отдел кадров, учебная часть), выполнение архивных справок по запросам, соблюдение установленных сроков хранения документации.	Соответствует	5	Отсутствие документов, указывающих на обратное. Мониторинг
3.	Прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений. Своевременная выдача справок сотрудникам	Отсутствие замечаний по качеству и срокам работы с входящей документацией и запросами	Соответствует	5	Отсутствие документов, указывающих на обратное
4.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов	Подготовка по запросу государственных органов, отчетов, выписок, справок и т.д.	Соответствует	10	Отсутствие документов, указывающих на обратное
5.	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей или направленных на эффективность работы ДХШ в целом и повышения ее имиджа <i>(за каждое одобренное руководством реализуемое предложение)</i> .	Осуществляется	5	Служебная записка
6.	Общественное признание профессионализма специалиста по кадрам	-	-	5	Отзывы родителей, коллег, копии грамот, благодарностей, благодарственных писем.
7.	Высокая исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное исполнение отчетной документации, установленной локальными актами учреждения, приказов и распоряжений	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие замечаний

		директора Учреждения.			
8.	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение требований Устава, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, условий трудового договора, правил по охране труда и пожарной безопасности.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие нарушений
9	Увеличение заработной платы, установленной трудовыми договорами с работниками, за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности по состоянию на 01.10.2022 г.	Выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации		20,2	Размер надбавки высчитывается путем накопительного суммирования процентов увеличения заработной платы согласно Постановлениям Администрации Новосибирского района Новосибирской области, регулирующим выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации по состоянию на 31.12.2021. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
10	Увеличение заработной платы с целью соблюдения требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»	Соблюдение требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной	-	Размер высчитывается арифметическим путем	Размер надбавки высчитывается как арифметическая разница между размером оплаты труда за месяц, установленным конкретному работнику, минимальным размером оплаты труда с учетом

		заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения			районного коэффициента в размере 1,25 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
Максимальное количество процентов по всем показателям (кроме п. 10) – 110,2 %					

Перечень показателей оценки эффективности деятельности секретаря учебной части

№ п/п	Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Плановые значения	Размер стимулирующих выплат к должностному окладу, %	Подтверждающие документы / отчетность / средства диагностики/ иные условия выплаты
1.	Выполнение технических функций по обеспечению работы администрации школы на высоком уровне.	Содействие в выполнении плана мероприятий и встреч администрации школы.	Соответствует	10	Отсутствие документов, указывающих на обратное
2.	Качественное ведение документооборота в школе	Соответствие школьной документации номенклатуре дел образовательного учреждения - соответствует - частично	Соответствует	10 5	Отсутствие документов, указывающих на обратное
		Высокий уровень работы с распорядительной и текущей документацией (приказами, распоряжениями, письмами, запросами и др.). Знание и использование унифицированных форм.	Соответствует	5	Отсутствие документов, указывающих на обратное
		Своевременное и качественное	Соответствует	5	Отсутствие документов,

		формирование личных дел обучающихся, обеспечение их сохранности и сдача в архив			указывающих на обратное
		Качественное ведение алфавитной книги учащихся.	Соответствует	5	Отсутствие документов, указывающих на обратное
		Качественная обработка поступающей корреспонденции и своевременная передача ее в структурные подразделения или конкретным исполнителям для использования	Соответствует	5	Отсутствие документов, указывающих на обратное
3.	Обеспечение информационной открытости образовательного учреждения	Предоставление оперативной и полной информации для обновления официального сайта и стендов школы	Соответствует	5	Материалы сайта
4.	Эффективность взаимодействия с физическими и юридическими лицами	Оперативное и качественное решение вопросов с органами исполнительной власти, учредителем, муниципалитетом, обслуживающими организациями и посетителями школы	Соответствует	5	Отсутствие документов, указывающих на обратное
5.	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей или направленных на эффективность работы ДХШ в целом и повышения ее имиджа (за каждое одобренное руководством реализуемое предложение).	Осуществляется	5	Служебная записка
6.	Общественное признание профессионализма секретаря	-	-	5	Отзывы родителей, коллег, копии грамот, благодарностей, благодарственных писем.
7.	Высокая исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное исполнение отчетной документации, установленной	Соответствует	10	Отсутствие или наличие документов,

		локальными актами учреждения, приказов и распоряжений директора Учреждения.	Выявлены нарушения	«-10»	указывающих на наличие замечаний
8.	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение требований Устава, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, условий трудового договора, правил по охране труда и пожарной безопасности.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие нарушений
9	Увеличение заработной платы, установленной трудовыми договорами с работниками, за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности по состоянию на 01.10.2022 г.	Выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации		20,2	Размер надбавки высчитывается путем накопительного суммирования процентов увеличения заработной платы согласно Постановлениям Администрации Новосибирского района Новосибирской области, регулирующим выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации по состоянию на 31.12.2021. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
10	Увеличение заработной платы с целью соблюдения требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»	Соблюдение требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения	-	Размер высчитывается арифметическим путем	Размер надбавки высчитывается как арифметическая разница между размером оплаты труда за месяц, установленным конкретному работнику, минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента в размере 1,25 или минимальной заработной

					платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
Максимальное количество процентов по всем показателям (кроме п. 10) – 100,2 %					

Перечень показателей оценки эффективности деятельности специалист по закупкам

№ п/п	Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Плановые значения	Размер стимулирующих выплат к должностному окладу, %	Подтверждающие документы / отчетность / средства диагностики/ иные условия выплаты
1.	Своевременность формирования и внесения изменений в план закупок, план-график закупок	Своевременное планирование, уточнение и коррекция (внесение изменений), выполнение мероприятий плана закупок, плана-графика закупок	Отсутствие фактов нарушения	10	Отсутствие документов, указывающих на обратное
2.	Осуществление проверки необходимой документации для проведения закупочной процедуры	Проверка документации проводилась в установленные сроки; выявленные нарушения устранены	Соответствует	5	Отсутствие документов, указывающих на обратное
3.	Соблюдение законодательства	Отсутствие замечаний надзорных органов в сфере закупок товаров, выполнения работ, оказания услуг по результатам проведенных проверок.	Соответствует	5	Отсутствие документов, указывающих на обратное
4.	Качество и своевременность размещения (публикации) информации о закупке	Размещение (публикация) документов, подтверждающих возникновение денежных обязательств между учреждением и исполнителем/ поставщиком/подрядчиком в сети	Отсутствие фактов нарушения	5	Отсутствие документов, указывающих на обратное

		Интернет (план-графика, извещений, отчетов и т.д.)			
5.	Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке.	Корректирование плана по согласованной потребности в закупке в течении 14 рабочих дней.	Соответствует	10	Отсутствие документов, указывающих на обратное
6.	Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд.	Объем осуществленных закупок конкурентными способами	Соответствует	10	Мониторинг
7.	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей или направленных на эффективность работы ДХШ в целом и повышения ее имиджа <i>(за каждое одобренное руководством реализуемое предложение).</i>	Осуществляется	10	Служебная записка
8.	Общественное признание профессионализма техника	-	-	5	Отзывы родителей, коллег, копии грамот, благодарностей, благодарственных писем.
9.	Высокая исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное исполнение отчетной документации, установленной локальными актами учреждения, приказов и распоряжений директора Учреждения.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие замечаний
10.	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение требований Устава, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, условий трудового договора, правил по охране труда и пожарной безопасности.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие нарушений
11	Увеличение заработной платы,	Выполнение требований ст. 134		20,2	Размер надбавки

	установленной трудовыми договорами с работниками, за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности по состоянию на 01.01.2022 г.	Трудового кодекса Российской Федерации			высчитывается путем накопительного суммирования процентов увеличения заработной платы согласно Постановлениям Администрации Новосибирского района Новосибирской области, регулирующим выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации по состоянию на 31.12.2021. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
12	Увеличение заработной платы с целью соблюдения требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»	Соблюдение требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения	-	Размер высчитывается арифметическим путем	Размер надбавки высчитывается как арифметическая разница между размером оплаты труда за месяц, установленным конкретному работнику, минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента в размере 1,25 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной

					плате в Новосибирской области, в случае его заключения. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
Максимальное количество процентов по всем показателям (кроме п. 12) – 100,2 %					

Перечень показателей оценки эффективности деятельности заведующего хозяйственной частью

№ п/п	Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Плановые значения	Размер стимулирующих выплат к должностному окладу, %	Подтверждающие документы / отчетность / средства диагностики/ иные условия выплаты
1.	Позитивные результаты по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Предписания органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений.	Отсутствие фактов нарушения	10	Мониторинг, заключения надзорных органов
		Поддержание и проверка систем жизнеобеспечения школы в исправном состоянии: водоснабжения, водоотведения, теплоснабжения, вентиляции, электрического хозяйства школы	Соответствует	5	Мониторинг
2.	Позитивные результаты по обеспечению условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в учреждении	Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня	Соответствует	5	Отчет по расходным материалам по итогам месяца
		Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов	Соответствует	5	Мониторинг
		Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и	Соответствует	5	Мониторинг, служебные записки и т.д.

		антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение их рабочего состояния. Организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в учреждении			
		Составление перспективных и текущих планов по охране труда, контроль за их выполнением	Соответствует	5	Планы, отчеты, мониторинг
3.	Позитивные результаты по обеспечению снабжения необходимыми товарами и услугами, проведению ремонтных работ, учету материальных средств и их сохранности	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения	Отсутствие фактов нарушения	5	Отсутствие документов, указывающих на обратное
		Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	Отсутствие фактов нарушения	5	Отсутствие документов, указывающих на обратное
		Оперативность наблюдений за исправностью и сохранностью внутреннего и наружного оборудования и имущества. Исправность вывески, зеленых насаждений, освещения.	Соответствует	5	Мониторинг
4.	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей или направленных на эффективность работы ДХШ в целом и повышения ее имиджа (за каждое одобренное руководством реализуемое предложение).	Осуществляется	5	Служебная записка
5.	Общественное признание	-	-	5	Отзывы родителей,

	профессионализма завхоза				коллег, копии грамот, благодарностей, благодарственных писем.
6.	Высокая исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное исполнение отчетной документации, установленной локальными актами учреждения, приказов и распоряжений директора Учреждения.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие замечаний
7.	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение требований Устава, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, условий трудового договора, правил по охране труда и пожарной безопасности.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие нарушений
8	Увеличение заработной платы, установленной трудовыми договорами с работниками, за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности по состоянию на 01.10.2022 г.	Выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации		20,2	Размер надбавки высчитывается путем накопительного суммирования процентов увеличения заработной платы согласно Постановлениям Администрации Новосибирского района Новосибирской области, регулирующим выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации по состоянию на 31.12.2021. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
9	Увеличение заработной платы с	Соблюдение требований	-	Размер	Размер надбавки

	целью соблюдения требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»	Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения		высчитывается арифметическим путем	высчитывается как арифметическая разница между размером оплаты труда за месяц, установленным конкретному работнику, минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента в размере 1,25 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
Максимальное количество процентов по всем показателям (кроме п. 9) – 100,2 %					

Перечень показателей оценки эффективности деятельности вахтера

№ п/п	Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Плановые значения	Размер стимулирующих выплат к должностному окладу, %	Подтверждающие документы / отчетность / средства диагностики/ иные условия выплаты
1.	Высокая организация охраны порядка в здании	Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора лица); в случае совершения	Отсутствие фактов нарушения	10	Отсутствие документов, указывающих на обратное

		или попытки хулиганских действий - немедленный вызов наряда полиции и оповещение администрации.			
		Отсутствие фактов нарушения графика дежурств	да	10	Отсутствие документов, указывающих на обратное
2.	Оперативное реагирование на чрезвычайные ситуации по жизнеобеспечению здания	Выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением завхозу и вызовом соответствующих служб.	Соответствует	10	Отсутствие документов, указывающих на обратное, визуальный осмотр
3.	Своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайных ситуаций в случае угрозы антитеррористической безопасности	Точное соблюдение инструкций по пожарной безопасности и правил поведения при ЧС (в т. ч. при проведении учений).	Отсутствие фактов нарушения	10	Отчет по расходным материалам по итогам месяца
4.	Обеспечение сохранности имущества, предотвращение хищений	Исключение случаев выноса мебели, оборудования и других материальных ценностей без разрешения руководства	Отсутствие фактов нарушения	10	Отсутствие документов, указывающих на обратное
5.	Высокая культура обращения с работниками, обучающимися, иными посетителями ДХШ	Отсутствие конфликтов и обоснованных жалоб на работу вахтера	Отсутствие фактов нарушения	10	Служебная записка
6.	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей или направленных на эффективность работы ДХШ в целом и повышения ее имиджа (за каждое одобренное руководством реализуемое предложение).	Осуществляется	5	Служебная записка
7.	Общественное признание профессионализма вахтера	-	-	5	Отзывы родителей, коллег, копии грамот, благодарностей, благодарственных писем.

8.	Высокая исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное исполнение отчетной документации, установленной локальными актами учреждения, приказов и распоряжений директора Учреждения.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие замечаний
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение требований Устава, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, условий трудового договора, правил по охране труда и пожарной безопасности.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие нарушений
10	Увеличение заработной платы, установленной трудовыми договорами с работниками, за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности по состоянию на 01.10.2022 г.	Выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации		20,2	Размер надбавки высчитывается путем накопительного суммирования процентов увеличения заработной платы согласно Постановлениям Администрации Новосибирского района Новосибирской области, регулирующим выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации по состоянию на 31.12.2021. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
11	Увеличение заработной платы с целью соблюдения требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»	Соблюдение требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения	-	Размер высчитывается арифметическим путем	Размер надбавки высчитывается как арифметическая разница между размером оплаты труда за месяц, установленным конкретному работнику, минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента в размере 1,25 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной

					заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
Максимальное количество процентов по всем показателям(кроме п. 11) – 110,2 %					

Перечень показателей оценки эффективности деятельности водителя

№ п/п	Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Плановые значения	Размер стимулирующих выплат к должностному окладу, %	Подтверждающие документы / отчетность / средства диагностики/ иные условия выплаты
1.	Обеспечение безопасной перевозки пассажиров. Соблюдение ПДД.	Отсутствие штрафов ГИБДД и замечаний со стороны руководства	Отсутствие фактов нарушения	10	Отсутствие документов, указывающих на обратное
2.	Обеспечение исправного технического состояния автомобиля	Поддержание в рабочем состоянии автомобиля, своевременное устранение неполадок автомобиля	Соответствует	10	Отсутствие документов, указывающих на обратное, визуальный осмотр
3.	Рациональное использование материальных средств, бережное отношение к материальным ценностям	Обеспечение экономии горюче-смазочных материалов, сохранности материальных ценностей	Рациональное использование материальных средств, бережное отношение к материальным ценностям	10	Отчет по расходным материалам по итогам месяца

4.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте.	Отсутствие замечаний по внутреннему состоянию автомобиля.	Отсутствие фактов нарушения	5	Отсутствие документов, указывающих на обратное
5.	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей или направленных на эффективность работы ДХШ в целом и повышения ее имиджа (за каждое одобренное руководством реализуемое предложение).	Осуществляется	10	
6.	Общественное признание профессионализма водителя	-	-	5	Отзывы родителей, коллег, копии грамот, благодарностей, благодарственных писем.
7.	Высокая исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное исполнение отчетной документации, установленной локальными актами учреждения, приказов и распоряжений директора Учреждения.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие замечаний
8.	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение требований Устава, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, условий трудового договора, правил по охране труда и пожарной безопасности.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие нарушений
9	Увеличение заработной платы, установленной трудовыми договорами с работниками, за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности по состоянию на 01.10.2022 г.	Выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации		20,2	Размер надбавки высчитывается путем накопительного суммирования процентов увеличения заработной платы согласно Постановлениям Администрации Новосибирского района

					Новосибирской области, регулирующим выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации по состоянию на 31.12.2021. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
10	Увеличение заработной платы с целью соблюдения требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»	Соблюдение требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения	-	Размер высчитывается арифметическим путем	Размер надбавки высчитывается как арифметическая разница между размером оплаты труда за месяц, установленным конкретному работнику, минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента в размере 1,25 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
Максимальное количество процентов по всем показателям(кроме п. 10) – 90,2%					

Перечень показателей оценки эффективности деятельности гардеробщика

№ п/п	Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Плановые значения	Размер стимулирующих выплат к должностному окладу, %	Подтверждающие документы / отчетность / средства диагностики/ иные условия выплаты
1.	Позитивные результаты по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие фактов нарушения	10	Мониторинг,
Участие в текущем ремонте помещений школы, благоустройстве пришкольной территории		Соответствует	10	Мониторинг	
Проведение генеральных уборок, в соответствии с графиком		Осуществляется	10	Мониторинг	
2.	Результативность профессиональной деятельности	Обеспечение сохранности имущества, предотвращение хищений	Соответствует	10	Отсутствие документов, указывающих на обратное
3.	Высокая культура обращения с работниками, обучающимися, иными посетителями ДХШ	Отсутствие конфликтов и обоснованных жалоб на работу вахтера	Отсутствие фактов нарушения	10	Служебная записка
4.	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей или направленных на эффективность работы ДХШ в целом и повышения ее имиджа <i>(за каждое одобренное руководством реализуемое предложение).</i>	Осуществляется	10	Служебная записка
5.	Общественное признание профессионализма гардеробщика	-	-	10	Отзывы родителей, коллег, копии грамот,

					благодарностей, благодарственных писем.
6.	Высокая исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное исполнение отчетной документации, установленной локальными актами учреждения, приказов и распоряжений директора Учреждения.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие замечаний
7.	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение требований Устава, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, условий трудового договора, правил по охране труда и пожарной безопасности.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие нарушений
8	Увеличение заработной платы, установленной трудовыми договорами с работниками, за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности по состоянию на 01.10.2022 г.	Выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации		20,2	Размер надбавки высчитывается путем накопительного суммирования процентов увеличения заработной платы согласно Постановлениям Администрации Новосибирского района Новосибирской области, регулирующим выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации по состоянию на 31.12.2021. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
9	Увеличение заработной платы с целью соблюдения требований	Соблюдение требований Федерального закона от 19.06.2000 №	-	Размер высчитывается	Размер надбавки высчитывается как

	Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»	82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения		арифметическим путем	арифметическая разница между размером оплаты труда за месяц, установленным конкретному работнику, минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента в размере 1,25 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
Максимальное количество процентов по всем показателям (кроме п. 9) – 110,2 %					

Перечень показателей оценки эффективности деятельности дворника

№ п/п	Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Плановые значения	Размер стимулирующих выплат к должностному окладу, %	Подтверждающие документы / отчетность / средства диагностики/ иные условия выплаты
1.	Обеспечение высокого качества трудовой деятельности	Качественная и своевременная уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда подхода к школе, посыпка	да	10	Отсутствие документов, указывающих на обратное

		песком			
		Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	Отсутствие фактов нарушения	10	Отсутствие документов, указывающих на обратное
2.	Поддержание надлежащего санитарного состояния и порядка на участке школы и прилегающей территории к школе	Проведение сезонных генеральных уборок, в соответствии с графиком	да	10	Служебная записка от завхоза, план работы хозяйственной сужбы
		Увеличенный объем выполняемой работы (большой объем снега, листьев).	-	0-10	На усмотрении администрации
3.	Работа по облагораживанию территории учреждения	Уход за деревьями, обрезание сухих веток. Покос газонной травы, своевременный полив цветников и газонов.	Осуществляется	0-10	Служебная записка
4.	Бережное отношение и качественное хранение рабочего инвентаря	Отсутствие порчи (потери) имущества школы во время дежурства.	Отсутствие фактов нарушения	5	Отсутствие документов, указывающих на обратное
5.	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей или направленных на эффективность работы ДХШ в целом и повышения ее имиджа (за каждое одобренное руководством реализуемое предложение).	Осуществляется	5	Служебная записка
6.	Общественное признание профессионализма дворника	-	-	10	Отзывы родителей, коллег, копии грамот, благодарностей, благодарственных писем.
7.	Высокая исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное исполнение отчетной документации, установленной локальными актами учреждения, приказов и распоряжений директора Учреждения.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие замечаний

8.	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение требований Устава, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, условий трудового договора, правил по охране труда и пожарной безопасности.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие нарушений
9	Увеличение заработной платы, установленной трудовыми договорами с работниками, за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности по состоянию на 01.10.2022 г.	Выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации		20,2	Размер надбавки высчитывается путем накопительного суммирования процентов увеличения заработной платы согласно Постановлениям Администрации Новосибирского района Новосибирской области, регулирующим выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации по состоянию на 31.12.2021. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
10	Увеличение заработной платы с целью соблюдения требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»	Соблюдение требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской	-	Размер высчитывается арифметическим путем	Размер надбавки высчитывается как арифметическая разница между размером оплаты труда за месяц, установленным конкретному работнику, минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента в

		области, в случае его заключения			размере 1,25 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
Максимальное количество процентов по всем показателям (кроме п. 10) – 110,2 %					

Перечень показателей оценки эффективности деятельности лаборанта МХТ

№ п/п	Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Плановые значения	Размер стимулирующих выплат к должностному окладу, %	Подтверждающие документы / отчетность / средства диагностики/ иные условия выплаты
1.	Позитивные результаты по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Содержание МХТ в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие фактов нарушения	5	Мониторинг
2.	Результативность профессиональной деятельности	Состояние оборудования : - отсутствие срывов учебного процесса в следствии неисправности(отсутствия) оборудования, материалов и инвентаря используемого в учебном процессе	Осуществляется	5 -5	Отсутствие документов, указывающих на обратное
		Обеспечивать систематизированное хранение материалов, закрепленных за отделением	Осуществляется	5	Мониторинг
		Проверка и регулировка имеющегося	Осуществляется	5	Служебная записка

		на отделении технического оборудования		-5	
		Осуществлять реставрацию художественных работ согласно установленному графику/плану	Осуществляется	5	Мониторинг
		Осуществлять сборку и отделку художественно-декоративных учебных работ из текстильных материалов	Осуществляется	5-10	Мониторинг
		Участвовать в оформлении рекламных и методических стендов отделения	Осуществляется	5	Мониторинг
		Осуществление работ по подготовке и оформлению выставочных экспонатов для творческих мероприятий различного уровня	Осуществляется	5	Мониторинг
3.	Своевременный и качественный учёт расходных материалов	Наличие или отсутствие замечаний по обеспечению отделения необходимыми для работы материалами, канцелярскими и иными принадлежностями	Отсутствие фактов нарушения	5	Документация учета расходных материалов
4.	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей или направленных на эффективность работы ДХШ в целом и повышения ее имиджа (за каждое одобренное руководством реализуемое предложение).	Осуществляется	5	Служебная записка
5.	Высокая исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное исполнение отчетной документации, установленной локальными актами учреждения, приказов и распоряжений директора Учреждения.	Соответствует Выявлены нарушения	5 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие замечаний
6.	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение требований Устава, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка,	Соответствует Выявлены	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие нарушений

		условий трудового договора, правил по охране труда и пожарной безопасности.	нарушения		
7	Увеличение заработной платы, установленной трудовыми договорами с работниками, за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности по состоянию на 01.10.2022 г.	Выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации		20,2	Размер надбавки высчитывается путем накопительного суммирования процентов увеличения заработной платы согласно Постановлениям Администрации Новосибирского района Новосибирской области, регулирующим выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации по состоянию на 31.12.2021. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
8	Увеличение заработной платы с целью соблюдения требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»	Соблюдение требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения	-	Размер высчитывается арифметическим путем	Размер надбавки высчитывается как арифметическая разница между размером оплаты труда за месяц, установленным конкретному работнику, минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента в размере 1,25 или минимальной заработной платы, установленной

					региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
Максимальное количество процентов по всем показателям (кроме п. 8) – 90,2%					

Перечень показателей оценки эффективности деятельности лаборанта

№ п/п	Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Плановые значения	Размер стимулирующих выплат к должностному окладу, %	Подтверждающие документы / отчетность / средства диагностики/ иные условия выплаты
1.	Позитивные результаты по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие фактов нарушения	10	Мониторинг
2.	Результативность профессиональной деятельности	Сохранность оборудования СП: - отсутствие срывов учебного процесса, в следствии неисправности оборудования		5	Отсутствие документов, указывающих на обратное
		Обеспечивать систематизированное хранение материалов, закрепленных за отделением	Осуществляется	5	Мониторинг
		Участие в оформлении выставок, методических стендов отделения	Осуществляется	5	Мониторинг

		Подготовка и оформление работ обучающихся для творческих мероприятий различного уровня (этикетки, заявки и т.п.)	Осуществляется	5	Мониторинг
		Подготовка, систематизация и оформление наградных документов отделения	Осуществляется	5	Мониторинг
3.	Своевременный и качественный учёт расходных материалов	Наличие или отсутствие замечаний по обеспечению отделения необходимыми для работы материалами, канцелярскими и иными принадлежностями	Отсутствие фактов нарушения	5	Документация учета расходных материалов
4.	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей или направленных на эффективность работы ДХШ в целом и повышения ее имиджа (за каждое одобренное руководством реализуемое предложение).	Осуществляется	5	Служебная записка
5.	Общественное признание профессионализма лаборанта	-	-	5	Отзывы родителей, коллег, копии грамот, благодарностей, благодарственных писем.
6.	Высокая исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное исполнение отчетной документации, установленной локальными актами учреждения, приказов и распоряжений директора Учреждения.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие замечаний
7.	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение требований Устава, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового	Соответствует Выявлены	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие нарушений

		распорядка, условий трудового договора, правил по охране труда и пожарной безопасности.	нарушения		
8	Увеличение заработной платы, установленной трудовыми договорами с работниками, за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности по состоянию на 01.10.2022 г.	Выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации		20,2	Размер надбавки высчитывается путем накопительного суммирования процентов увеличения заработной платы согласно Постановлениям Администрации Новосибирского района Новосибирской области, регулирующим выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации по состоянию на 31.12.2021. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
9	Увеличение заработной платы с целью соблюдения требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»	Соблюдение требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения	-	Размер высчитывается арифметическим путем	Размер надбавки высчитывается как арифметическая разница между размером оплаты труда за месяц, установленным конкретному работнику, минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента в размере 1,25 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
Максимальное количество процентов по всем показателям (кроме п. 9) – 90,2%					

Перечень показателей оценки эффективности деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Качественные показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Плановые значения	Размер стимулирующих выплат к должностному окладу, %	Подтверждающие документы / отчетность / средства диагностики/ иные условия выплаты
1.	Позитивные результаты по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие фактов нарушения	10	Мониторинг,
		Проведение генеральных уборок, в соответствии с графиком	Осуществляется	10	Мониторинг
		За активное участие в работах по косметическому ремонту помещений школы.	Осуществляется	10	Мониторинг
		За особый режим уборки помещений: подготовка школы к проведению мероприятий.	Осуществляется	10	Мониторинг
2.	Обеспечение сохранности инвентаря и средств, предназначенных для уборки.	Отсутствие замечаний по сохранности инвентаря	Соответствует	5	Отсутствие документов, указывающих на обратное
3.	Высокая культура обращения с работниками, обучающимися, иными посетителями ДХШ	Отсутствие конфликтов и обоснованных жалоб на работу вахтера	Отсутствие фактов нарушения	10	Служебная записка
4.	Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей или направленных на эффективность работы ДХШ в целом и повышения ее имиджа <i>(за каждое одобренное руководством реализуемое</i>	Осуществляется	10	Служебная записка

		<i>предложение).</i>			
5.	Общественное признание профессионализма уборщика служебных помещений	-	-	5	Отзывы родителей, коллег, копии грамот, благодарностей, благодарственных писем.
6.	Высокая исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное исполнение отчетной документации, установленной локальными актами учреждения, приказов и распоряжений директора Учреждения.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие замечаний
7.	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение требований Устава, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, условий трудового договора, правил по охране труда и пожарной безопасности.	Соответствует Выявлены нарушения	10 «-10»	Отсутствие или наличие документов, указывающих на наличие нарушений
8	Увеличение заработной платы, установленной трудовыми договорами с работниками, за счет увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности по состоянию на 01.10.2022 г.	Выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации		20,2	Размер надбавки высчитывается путем накопительного суммирования процентов увеличения заработной платы согласно Постановлениям Администрации Новосибирского района Новосибирской области, регулирующим выполнение требований ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации по состоянию на

					31.12.2021. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
9	Увеличение заработной платы с целью соблюдения требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»	Соблюдение требований Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения	-	Размер высчитывается арифметическим путем	Размер надбавки высчитывается как арифметическая разница между размером оплаты труда за месяц, установленным конкретному работнику, минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента в размере 1,25 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения. Размер надбавки выражается в процентном отношении к должностному окладу (окладу)
Максимальное количество процентов по всем показателям (кроме п. 9) – 110,2 %					

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты труда

**Примерная форма Отчета о выполнении качественных показателей
деятельности работника МБУДО ДХШ р.п. Краснообск**

_____ (должность, профессия)

_____ (ФИО)

за отчетный период с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к окладу (должностному окладу)		Комментарии комиссии
		Согласно Положению о системе оплаты труда	Самооценка	
1.				
2.				
...				
Итого:				

Работник _____ «___» _____ 20__ г.
(подпись) (ФИО)

Заключение комиссии (итоговый размер стимулирующих выплат, выраженный в процентах к окладу (должностному окладу) _____ %

Председатель комиссии _____ «___» _____ 20__ г.
(подпись) (ФИО)

Члены комиссии _____
(подпись) (ФИО)

_____ (подпись) (ФИО)

_____ (подпись) (ФИО)

С заключением комиссии ознакомлен:

Работник _____ «___» _____ 20__ г.
(подпись) (ФИО)