

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПОИСК»**

ПРИКАЗ

20.03.2018

№ 33

О внесении изменений в приказ муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск» от 30.06.2017г. № 276 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск»

На основании приказа департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 20.03.2018г. № 40-нп «О внесении изменений в приказ департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 22.06.2017 № 106-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска» и в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, приказываю:

1.Внести в приказ муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск» от 30.06.2017г. № 276 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск» следующие изменения в приложение к приказу:

1.1.В пункте 1.3 цифры «6050» заменить цифрами «6150».

1.2.Таблицу 5 изложить в следующей редакции:

Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих

N п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
3. Организации дополнительного образования детей		
3.1.	Работа (кроме руководителей организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации и педагогических работников) в организации дополнительного образования детей	0,025

3.2.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): - заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); - руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,05
3.3.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов в части внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,55

».

1.3.Таблицу 10 изложить в следующей редакции:

«Таблица 10

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,05
Уровень 2	0,85
Уровень 3	0,35

».

1.4.Таблицу 11 изложить в следующей редакции:

«Таблица 11

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,023	1,054	1,074	1,1	1,125	1,151	1,177	1,202	1,228	1,253

».

1.6.Раздел 4 изложить в следующей редакции:

«4.Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ и особые достижения при выполнении услуг (работ);

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и особые достижения при выполнении услуг (работ) выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в периоде, за

который они начислены, с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

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

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

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам образовательных организаций, указанным в таблице 13 настоящего Положения.

Порядок установления выплаты закрепляется настоящим Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск». Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада, тарифной ставки согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются настоящим Положением в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Департамента.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми настоящим Положением, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным приказом Департамента.

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

Индикатор представлен в исчислимом формате (в процентах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

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

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников согласно приложению № 3 к Положению.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника. Порядок установления выплаты закрепляется настоящим Положением.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в полугодие по результатам предшествующего периода с 01 сентября по 28 февраля и на период с 01 марта по 31 августа в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер

установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 15 % на срок 1 год, с даты приема на работу.

Дополнительно в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным приказом Департаментом.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с приложением № 4 к Положению выплата производится по приказу директора.

4.4.Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

«Таблица 13

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Организация дополнительного образования			
1.1.	Руководитель			
1	2	3	4	5
1.1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-17% от объема средств на стимулирование	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	За выполнение особо важных и сложных заданий по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	0 - 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.1.4.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.	Заместители руководителя, педагогический персонал			
2.1.1.	Выплата за качество	0-50% должностного	В соответствии с показателями	Ежемесячно

	выполняемой работы	оклада (для вновь принятых - 15% должностного оклада на 1 год)	эффективности деятельности	
2.1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	0 - 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.1.4.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг служащие, рабочие организаций			
1.3.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	0% - 50% должностного оклада, тарифной ставки (для вновь принятых - 15% должностного оклада на 1 год)	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.3.2.	Премияльная выплата по итогам работы за год	0 - 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.3.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.4.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

4.5. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с

целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал в декабре финансового года.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Выплаты производятся:

- руководителю организации – на основании приказа директора Департамента
- работникам организации – на основании приказа руководителя организации.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал выплачивается работникам, состоящим в списочном составе работников организации на момент издания приказа.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, проработавшим полный календарный год, а так же работникам, проработавшим не полный календарный год:

- а)прием на работу в текущем календарном году,
- б)отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- в)отпуск по беременности и родам,
- г)расторжение трудового договора по следующим причинам: по инициативе работника – выход на пенсию, уход за ребенком; по инициативе работодателя – сокращение штатной численности работников организации.

д)перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность,

е)отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий труда договора,

ж)отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением,

з)обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление на замещаемую ей альтернативную гражданскую службу и возвращении в связи с окончанием военной службы; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; состояния здоровья работника в соответствии с медицинским заключением; смерть работника).

Для работников указанных в пунктах б), в), г), д), е), ж), з) фонд оплаты труда определяется на дату наступления события указанного в данном разделе.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Состав месячного фонда оплаты труда для расчета премиальных выплат по итогам работы за квартал, год определяется исходя из должностного оклада, тарифной ставки и установленных ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы, выплаты за качество выполняемой работы, компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

Премия начисляется пропорционально отработанному в течение года времени.

В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, времени нахождения в служебной командировке, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, время простоя не по вине работника.

Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности.

Конкретный размер премии по итогам работы за год определяется исходя из установленного месячного фонда оплаты труда работника, по основной занимаемой должности на последний день года и выплачивается не позднее 31 декабря года, за который производится выплата.

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации по итогам работы за квартал:

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;
достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации по итогам работы за год:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 14 настоящего Положения.

Таблица 14

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

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

Размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год оформляется приказом организации.

Приказ на выплату с учетом выполнения условий премирования утверждается:
- директором департамента – руководителям организаций,
- руководителем организации – работникам данной организации».

1.7. Раздел 4, таблица приложения №3 «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора, педагогических работников, специалистов, служащих, рабочих для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ» и таблица приложения №4 «Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)», изложить в следующей редакции согласно Приложению №1 к настоящему приказу.

1.8. В абзаце два пункта 6.1 и в пункте 6.2 слова «единовременная выплата» заменить словами «материальная помощь на профилактику заболеваний».

1.9. Пункт 6.2 дополнить абзацем следующего содержания:

«Состав фонда оплаты труда для расчета материальной помощи на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из должностного оклада, тарифной ставки и установленных ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы, выплаты за качество выполняемой работы, компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, с учетом районного коэффициента и северной надбавки, установленного в месяце предшествующему месяцу ухода в отпуск».

2. Настоящий приказ вступает в силу с 01.03.2018 года

3. Секретарю учебной части Шамсутдиновой Р.М. ознакомить работников под роспись.

4. Ахтямовой Г.М. разместить приказ на официальном сайте организации в сети Интернет.

5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор



И.А.Шейфер-Грушко

Приложение № 3 к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр дополнительного образования «Поиск»

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора, педагогических работников, специалистов, служащих, рабочих для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мак кол-во %
1	2	3	4	5	6
Заместитель директора					
1.	Своевременное выполнение плановых показателей в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальных услуг (работ)	1.1. Полнота реализации дополнительных общеобразовательных программ.	1.1.1. 100% выполнение дополнительных общеобразовательных программ – 3% менее 100% выполнения образовательных программ начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования – 0 %	Справка заместителя директора	3
		1.2. Обеспечение качества образования	1.2.1. Не менее 90% родителей или лиц их замещающих, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг – 3%	Справка заместителя директора	3
2	Очное участие в олимпиадах, конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях муниципального и регионального уровня.	2.1. Наличие победителей, призёров, дипломантов в соревнованиях, конкурсах, фестивалях международного, всероссийского, регионального и муниципального уровнях (очно)	2.1.1. Количество победителей, призёров, дипломантов соревнований, конкурсов, фестивалей: <u>международного и всероссийского уровня:</u> 3 и более награды – 4% <u>региональный уровень:</u> - 5 и более наград – 3 % <u>муниципальный уровень:</u> - 7 и более наград – 1 %	Приказы, письма ДОиМП г. Нефтеюганска, ДОиМП ХМАО-Югры дипломы, грамоты	8
3	Организация и ведение инновационной	3.1. Эффективность инновационной работы	3.1.1. Наличие документов о присвоении статуса ресурсного центра, инновационных площадок – 2% Отсутствие документов о присвоении статуса	Приказ департамента образования	2

	работы в образовательной организации		ресурсного центра, инновационных площадок – 0% 3.1.2.Наличие договоров о сотрудничестве с другими организациями в сфере образования – 2% Отсутствие договоров о сотрудничестве с другими региональными, федеральными организациями в сфере образования – 0%		2
4	Развитие кадрового потенциала	4.1.Методическое сопровождение аттестации педагогических работников	4.1.1.100% педагогических работников подтвердили категорию из общего числа подавших заявление – 3 % Менее 100% педагогических работников подтвердили категорию из общего числа подавших заявление – 0 %.	Приказы департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры	3
		4.2.Методическое сопровождение педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах (Фестиваль научно-технического творчества «От замысла к творчеству», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», конкурсы на призы главы города Нефтеюганска, конкурсы на получение премии Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры), Президента РФ.	4.1.2. Сопровождение педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах (Фестиваль научно-технического творчества «От замысла к творчеству», «Учитель года», «Педагогический дебют», конкурсы на призы главы города Нефтеюганска, конкурсы на получение премии Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Президента Российской Федерации и т.д.): <u>региональный уровень:</u> - 1 и более педагогов – 2% <u>муниципальный уровень:</u> - 1 и более педагогов – 1%	Приказы, письма департамента образования и молодежной политики города Нефтеюганска	3
		4.3. Представление опыта на семинарах, совещаниях проводимых на муниципальном и региональном уровне	4.3.1.Выступление на мероприятиях: <u>региональный уровень</u> – 2% <u>муниципальный уровень</u> - 1%	Приказы, письма департамента образования и молодежной политики города Нефтеюганска	3

5	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	5.1.Отсутствие объективных жалоб потребителей образовательных услуг и предписаний Службы по контролю и надзору в сфере образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, других надзорных органов.	5.1.1.Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг -3% 5.1.2.Отсутствие предписаний надзорных органов в сфере образования – 3 %	Служебная записка	6
		5.2.Результативность исполнения предписаний надзорных органов по соблюдению мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	5.2.1. Отсутствие предписаний надзорных органов, соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима - 3 % Наличие обоснованных жалоб потребителей образовательных услуг и предписаний надзорных органов– 0 % Доля исполнения предписаний: 100-80% - 2%	Служебная записка	3
		5.3. Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации	5.3.1. Доля освоения финансовых средств: 98-100% - 8% Менее 98% - 0%	Справка	8
		5.4.Подготовка документов и участие согласно плану-графику в проведении закупок товаров работы услуг для нужд образовательного учреждения в соответствии с требованиями федеральных законов.	5.4.1.Своевременное и без замечаний подготовка документов и проведение закупок согласно план – графику – 10%	Справка	10
6	Информационная открытость образовательной организации	6.1.Соответствие содержание официального сайта образовательной организации федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации»	5.1.1.Содержание сайта соответствует федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации – 2%, Содержание сайта не соответствует федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации – 0%	Справка заместителя директора	2

		6.2. Внедрение информационных систем и информационных технологий для образовательной организации	5.2.1. Работа с использованием информационных систем – 2%	Справка заместителя директора	2
		6.3. Своевременное размещение документов в информационных системах	6.3.1. Своевременное размещение документов в информационных системах – 3 % Несвоевременное размещение документов в информационных системах – 0 %	Служебная записка	2
	6.3.2. Работа на сайте zakupki.gov.ru – 8%			8	
	6.3.3. Работа на сайте bas.gov.ru - 4%			4	
7	Обеспечение комплексной безопасности образовательной организации	6.1. Соответствие условий образовательной организации требованиям к антитеррористической защищенности объектов (паспорт антитеррористической защищенности)	6.1.1. Своевременное ведение документации в соответствии с требованиями по обеспечению комплексной безопасности ОУ – 2%	Служебная записка	2
8	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	10.1. Наличие акта, полученного в установленный срок, без замечаний	10.1.1. Наличие акта, полученного в установленный срок, без замечаний – 5 % Отсутствие акта, акт получен после установленного срока, наличие замечаний в акте – 0 %.	Служебная записка	5
9	Соответствие условий, созданных в образовательной организации требованиям ПФДО	5.1. Обеспечение оптимального сопровождения образовательного процесса в условиях перехода на ПФДО	5.1.3. Сопровождение разработки и реализации дополнительных общеобразовательных программ по сертификации – 3%.	Справка заместителем директора	3
			Сохранность контингента учащихся по сертифицированным программам: 90% и более – 3% 89% и менее -0%	Справка заместителем директора	3
			Взаимодействие с уполномоченной организацией – 2 %	Справка заместителем директора	2
	Итого				50

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мах кол-во %
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники					
1.	Уровень достижений обучающихся	1.1.Наличие победителей, призёров, дипломантов в конкурсах, соревнованиях, фестивалях международного, всероссийского, регионального и муниципального уровнях (очно)	1.1.1.Наличие победителей, призёров Международный и всероссийский уровень 1-2 награды - 3% 3-4 награды - 4% 5 и более - 5% региональный уровень: 1-2 награды - 2% 3-4 награды - 3% 5 и более - 4% муниципальный уровень: 1-2 наград - 1% 3-4 наград - 2% 5 и более - 3% Отсутствие победителей и призеров - 0 %	Приказы, письма ДОиМП г.Нефтеюганска, ДОиМП ХМАО-Югры дипломы, грамоты	12
2.	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогических работников	2.1.Участие в конкурсах, представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности на мероприятиях муниципального уровня и регионального уровня	2.1.1.Победители и призёры в конкурсах: <u>региональный уровень:</u> 5% <u>муниципальный уровень:</u> 3% Отсутствие участия - 0% 2.1.2.Представление результатов деятельности (проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах): <u>региональный уровень:</u> 4% <u>муниципальный уровень:</u> 2 % Отсутствие выступлений - 0 %	Справка заместителя директора по УВР. приказы, письма департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска, департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры	9
		2.2.Участие в работе предметного сообщества	2.2.1.Участие в работе по составлению олимпиадных заданий на муниципальном уровне - 0,5 % 2.2.2.Участие в работе по проверке олимпиадных, мониторинговых, экзаменационных работ - 0,5 % 2.2.3.Участие в работе жюри, творческих групп на муниципальном уровне-0,5 % 2.2.4.Работа в творческой группе по подготовке	Справка заместителя директора по УВР. приказы, письма департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска	4

			педагога к профессиональному конкурсу - 0,5 % 2.2.5. Организация работы предметного сообщества ОУ- 2%		
3	Успешность работы педагогического работника в социально-значимых мероприятиях	3.1. Степень вовлеченности учащихся в социально-ориентированные, исследовательские и другие проекты.	3.1.1. Доля учащихся, вовлеченных в социально-ориентированные, исследовательские и другие проекты муниципального уровня: 40% и более от количества обучающихся объединения- 5% 20% - 39% обучающихся - 3% менее 20% - 1%	Справка педагогического работника, согласованная заместителем директора по УВР	5
4	Работа по апробации системы персонифицированного финансирования дополнительного образования	4.1. Количество вовлеченных учащихся в систему ПФДО	4.1.1. Количество учащихся объединения занятых в системе ПФДО: 10 - 20 человек – 3% 21-49 человек – 5 % 50 и более – 10%	Справка заместителя по УВР	10
			4.1.2. Сохранность контингента учащихся по сертифицированным программам: 90% и более – 5% 89% и менее -0%	Справка заместителя по УВР	5
		4.2. Уровень рейтинга образовательных программ	4.2.1. Оценка качества образовательных услуг: высокий уровень – 5% средний уровень – 3% ниже среднего – 0%	Справка заместителя по УВР	5
	Итого				50

Приложение № 4 к Положению
 об оплате труда работников
 муниципального бюджетного учреждения
 дополнительного образования
 «Центр дополнительного образования «Поиск»

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников для установления
 единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)**

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
1	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога	Результативное участие в профессиональных конкурсах муниципального уровня (очное участие)	В пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ или письмо, или грамота, или программа мероприятия
		Результативное участие в профессиональных конкурсах регионального уровня (очное участие)	В пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	
		Результативное участие в профессиональных очных конкурсах всероссийского уровня (очное участие)	В пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	
		Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях Всероссийского уровня (очное участие)	В пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	
2	Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	Поддержание имиджа ОО	В пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ или служебная записка заместителя
		Выполнение важных работ по приказу департамента образования	В пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ департамента образования
		Создание условий для организации отдыха в каникулярное время	В пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ
		Подготовка ОУ к началу учебного года	В пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	

3	Обеспечение стабильного функционирования образовательной организации	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	В пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ
---	--	--	--	--------