

**ПРИНЯТЫ**

Общим собранием работников  
МБОУДО ДТДМ

Протокол №2 от 22.03.2022г.

Председатель

\_\_\_\_\_ С.А. Гаранина

**УТВЕРЖДЕНЫ**

Директором МБОУДО ДТДМ

\_\_\_\_\_ Л.В.Скрипинская

22 марта 2022г.

Приказ №20 от 22.03.2022г.

**СОГЛАСОВАНО**

Уполномоченным представителем  
работников МБОУДО ДТДМ

\_\_\_\_\_ Г.Н. Воронина  
от 22 марта 2022г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ»**  
**ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ**

## 1. Общие положения

- 1.1 Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворца творчества детей и молодёжи» городского округа Тольятти.
- 1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии трудовым законодательством РФ, постановлением администрации городского округа Тольятти от 30 июля 2019г. № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти»; постановлением администрации городского округа Тольятти от 26.09.2019г. №2578-п/1 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа Тольятти от 30 июля 2019г. № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти»; постановлением администрации городского округа Тольятти от 27.12.2019г. №3682-п/1 «О повышении оплаты труда работников органов местного самоуправления и работников бюджетной сферы городского округа Тольятти с 01.01.2020г.»; постановлением администрации городского округа Тольятти от 26.02.2020г. №572-п/1 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 №2019-п/1»Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти»; постановлением администрации городского округа Тольятти от 08.06.2021г. №2120-п/1 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа Тольятти от 30 июля 2019г. № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти»; распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021г. №887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективностью труда)»; постановлением администрации городского округа Тольятти от 23.12.2021г. №3880-п/1 «О повышении оплаты труда работников органов местного самоуправления и работников бюджетной сферы городского округа Тольятти с 01.01.2022г.»; Уставом и коллективным договором Учреждения.
- 1.3 При установлении должностных окладов работников МБОУДО ДТДМ руководитель учреждения руководствуется «Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти», утвержденным постановлением администрации городского округа Тольятти от 30 июля 2019г. № 2019-п/1, постановлением администрации городского округа Тольятти от 08.06.2021г. №2120-п/1 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа Тольятти от 30 июля 2019г. № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти».
- 1.4 Месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже уровня

минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

- 1.5 Руководитель МБОУДО ДТДМ сроком на один учебный год утверждает штатное расписание Учреждения, которое включает в себя все должности работников МБОУДО ДТДМ.

## **2. Порядок формирования фонда оплаты труда**

- 2.1 Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год в пределах объема финансового обеспечения выполнения муниципального задания, предоставленного в виде субсидии, за счет средств бюджетов различного уровня и за счет средств от приносящей доход деятельности.
- 2.2 Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части и определяется по формуле:  
$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}, \text{ где}$$
  
ФОТ – фонд оплаты труда Учреждения;  
ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;  
ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения.
- 2.3 Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда. Доля базовой части в фонде оплаты труда МБОУДО ДТДМ составляет не выше 80% от фонда оплаты труда.  
Базовая часть оплаты труда состоит из должностных окладов (окладов), ставок заработной платы всех работников МБОУДО ДТДМ в соответствии со штатным расписанием и компенсационных выплат, установленных трудовым законодательством.
- 2.3. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда должна быть не ниже 20% от фонда оплаты труда МБОУДО ДТДМ. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает выплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

## **3. Условия и порядок формирования оплаты платы труда работников**

- 3.1 Заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), ставки заработной платы (для педагогических работников), компенсационных и стимулирующих выплат.
- 3.2 Условия оплаты труда работника, в том числе фиксированный размер должностного оклада (оклада) ставки заработной платы, конкретные трудовые функции, критерии оценки эффективности деятельности, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяются настоящим Положением и отражаются в трудовом договоре с работником Учреждения, который оформляется с использованием принципов эффективного контракта. Установление заработной платы работнику Учреждения относится к компетенции Учреждения.
- 3.3 Оплата труда работника МБОУДО ДТДМ определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Учреждения, в пределах фонда оплаты труда.  
Базовые должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работников МБОУДО ДТДМ (Приложение №1 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворца творчества детей и молодежи» городского округа Тольятти) устанавливаются в размере не ниже базовых должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников учреждений, утвержденных постановлением администрации городского округа Тольятти.

3.4 Увеличение (индексация) размеров базовых должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников Учреждения производится в сроки и размерах, установленных постановлением администрации городского округа Тольятти.

3.5 Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.6 Заработная плата работников Учреждения, за исключением педагогов дополнительного образования, определяется по формуле:

$$ЗПр = Дор \times Кзн \times Ккк + КВр + СВр, \text{ где}$$

ЗПр – заработная плата работника Учреждения;

Дор – должностной оклад (оклад) работника Учреждения в соответствии с его профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем;

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижение в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

- 1,2 – за ученую степень доктора наук;
- 1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Ккк – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогическим работникам, который устанавливается в следующих размерах:

- 1,1 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
- 1,05 – для педагогических работников, имеющих первую категорию.

КВр – выплаты компенсационного характера, установленные трудовым законодательством;

СВр – выплаты стимулирующего характера.

3.8. Расчет заработной платы педагога дополнительного образования производится исходя из недельной педагогической нагрузки по формуле:

$$ЗПдо = ДОпдо \times Кзн \times Ккк / 18 \times УЧн + КВпдо + СВпдо, \text{ где}$$

ЗПдо – заработная плата педагога дополнительного образования;

ДОпдо – ставка заработной платы педагога дополнительного образования без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижение в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

- 1,2 – за ученую степень доктора наук;
- 1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Ккк – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогическим работникам, который устанавливается в следующих размерах:

- 1,1 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
- 1,05 – для педагогических работников, имеющих первую категорию.

УЧн – учебная нагрузка педагогов дополнительного образования, установленная Учреждением с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ;

КВпдо – выплаты компенсационного характера, установленные трудовым законодательством;  
СВпдо – выплаты стимулирующего характера.

- 3.9. Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, исходя из должностного оклада (оклада) каждой из должностей.

#### **4. Порядок и условия назначения компенсационных выплат**

- 4.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются на основании приказа руководителя Учреждения, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.
- 4.2. Компенсационные выплаты в виде доплаты осуществляются:
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - за сверхурочную работу;
  - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - за выполнение работ различной квалификации.
- 4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с действующим законодательством в пределах выделенных на эти цели бюджетных средств.
- 4.4. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя на основании соглашения сторон и не могут быть ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

#### **5. Порядок установления стимулирующих выплат**

- 5.1. В целях стимулирования работников к достижению качественных результатов труда, повышению их ответственности, а также материальной заинтересованности, работникам Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.
- 5.2. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником.
- 5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу (окладу) или ставке заработной платы в процентном отношении без учета иных выплат или в абсолютных размерах.
- 5.4. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда Учреждения должна быть не ниже 20% от фонда оплаты труда. В случае экономии фонда оплаты труда Учреждения, средства направляются на выплаты стимулирующего характера.
- 5.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
  - выплаты за качество выполняемых работ;
  - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
  - премиальные выплаты по итогам работы.
- 5.6. Распределение стимулирующих выплат производится на основании протокола комиссии по установлению стимулирующих выплат, утвержденной приказом директора учреждения. Решение комиссии об установлении стимулирующих выплат принимается простым большинством голосов, оформляется в виде протокола и предоставляется директору учреждения. На основании протокола и предложений комиссии издается приказ директора учреждения.

- 5.7. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. При периодическом характере выплат они могут быть установлены на период от одного месяца до одного года.
- 5.8. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в случае:
- отсутствия случаев травматизма воспитанников во время занятий и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье была возложена на данного педагога (для педагогических работников);
  - отсутствия случаев травматизма по причине несоблюдения правил техники безопасности на рабочем месте (для всех работников);
  - отсутствие дисциплинарных взысканий;
  - отсутствие обоснованных письменных заявлений и жалоб со стороны воспитанников, их родителей (законных представителей) и других участников трудовой деятельности.
- 5.9. В течение периода действия установленных выплат стимулирующего характера, выплаты могут быть отменены. Снятие выплат осуществляется по следующим причинам:
- окончание срока действия выплат;
  - окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
  - снижение качества работы, за которое были определены выплаты;
  - за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительных причин, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению), а также в случае обоснованных жалоб на действия педагога или сотрудника учреждения;
  - в случае уменьшения финансирования учреждения.
- 5.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с критериями, утвержденными в Приложении №2 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворца творчества детей и молодежи» городского округа Тольятти.
- 5.11. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями, утвержденными в Приложении №3 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворца творчества детей и молодежи» городского округа Тольятти.
- 5.12. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся единовременной выплатой в связи с юбилейными датами со дня начала трудовой деятельности в Учреждении. Юбилейными датами считается достижение стажа непрерывной работы в Учреждении 10, 15, 20 лет и дальше каждые пять лет.
- 5.13. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с критериями, утвержденными в Приложении №4 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворца творчества детей и молодежи» городского округа Тольятти.
- 5.14. Для установления выплат за качество выполняемых работ работники учреждения предоставляют в комиссию самоанализ деятельности за предыдущий учебный год в соответствии с утвержденными критериями (Приложение №3 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворца творчества детей и молодежи» городского округа Тольятти) в срок не позднее 10 сентября текущего года соответственно. Отсутствие самоанализа может служить комиссии отказом для рассмотрения вопроса выплат стимулирующего характера. Материалы самоанализа работников хранятся в течение периода, на который они были определены в приказе директора учреждения. Оценка деятельности работников за качество выполняемых

работ производится за учебный год, предшествующий месяцу, в котором производится оценка деятельности.

5.15. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов самоанализа работников в соответствии с утвержденными критериями и на основании этого выставляет свои оценочные баллы. Комиссия может затребовать у работников подтверждающие материалы к самоанализу в соответствии с утвержденными критериями. Комиссия оценивает представленные материалы по деятельности работников Дворца в срок до 15 сентября и оформляет протокол. Директор учреждения на основании протокола издает приказ об осуществлении выплат стимулирующего характера.

5.16. Размер стоимости выплаты за качество выполняемых работ конкретному работнику определяется умножением стоимости одного балла на количество баллов, полученных данным работником за соответствующий период, по формуле:

$$СЧ\ p = СБ \times Нб,$$

где СЧр – размер стимулирующей части работника;

СБ – размер стоимости одного балла;

Нб – количество баллов, набранных работником по результатам оценки комиссии.

Размер стоимости одного балла определяется делением суммы, направленной на стимулирование определенной категории работников (АУП, УВП, методисты, педагоги дополнительного образования, МОП) на количество человек в определенной категории работников, которые могут претендовать на получение стимулирующей выплаты, по формуле:

$$СБ = СФ / \text{кол-во человек} / \text{МКБ},$$

где СБ – размер стоимости одного балла;

СФ – сумма, направленная на стимулирование категории работников;

МКБ – максимальное количество баллов по категории работников, согласно перечню критериев, показателей оценки качества.

Решение о размере стимулирующего фонда, направленного на стимулирование за качество выполняемых работ принимает комиссия. Расчет стоимости балла определяется в виде таблицы и является приложением к протоколу решения комиссии об установлении выплат стимулирующего характера к должностным окладам.

5.17. Работникам Учреждения могут устанавливаться выплаты за организацию и оказание Учреждением платных услуг. Критерии и размер доплат устанавливаются приказом руководителя МБОУДО ДТДМ. Выплаты за организацию и оказание платных услуг Учреждением устанавливаются протоколом комиссии и утверждаются приказом руководителя учреждения, из доходов, полученных Учреждением от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. Работникам Учреждения могут устанавливаться стимулирующие выплаты и премии за счет доходов, полученных от предпринимательской деятельности, вне зависимости от того, задействованы ли работники учреждения в предпринимательской деятельности. Выплаты могут носить разовый, периодический характер или устанавливаться на весь период действия трудового договора.

## **6. Порядок и условия назначения выплат социального характера**

6.1. К выплатам социального характера относятся:

- материальная помощь на лечение при длительном заболевании, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- материальная помощь в связи с выходом на страховую пенсию (единовременно);
- материальная помощь при тяжелом финансовом положении, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

- материальная помощь в случае рождения ребенка, вступлении в брак (впервые);
- материальная помощь в случае смерти близкого родственника (родителя, супруга (супруги), детей);
- единовременная выплата к юбилейным датам, к профессиональному празднику (юбилейными датами считается достижение работником Учреждения возраста 50, 55, 60 лет и дальше каждые пять лет).

6.2. Выплаты социального характера устанавливаются в фиксированной сумме.

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем учреждения, в соответствии с настоящим Положением.

6.5. Выплаты социального характера могут выплачиваться работникам МБОУДО ДТДМ при наличии финансовых возможностей.

6.6. Работникам Учреждения на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях и в размерах:

- при тяжелом финансовом положении, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства) – **до 5000,00 рублей;**
- на лечение при длительном заболевании работников или близких членов семьи (детей) (свыше двух месяцев) и после операционного периода, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами – **до 5000,00 рублей;**
- в случае смерти близкого родственника (родителя, супруга (супруги), детей) – **до 10000,00 рублей;**
- в связи с выходом на страховую пенсию (единовременно) – **до 3000,00 рублей**
- в случае рождения ребенка – **до 3000,00 рублей;**
- в случае вступления в брак (впервые) – **до 3000,00 рублей;**
- единовременная выплата к юбилейным датам, к профессиональному празднику – **до 5000,00 рублей.**

## 7. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

7.1. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения утверждается постановлением администрации городского округа Тольятти.

7.2. Заработная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Срок установления окладов – ежегодно на 1 сентября текущего года.

7.4. Предельные уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в соответствии с постановлением мэрии городского округа Тольятти Самарской области от 13.03.2017г. №874-п/1 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий городского округа Тольятти».

7.5. Выплаты компенсационного стимулирующего и социального характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 4, 5, 6 настоящего Положения.



## **8. Порядок выплаты заработной платы труда работников**

- 8.1. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца - 22 текущего числа, за вторую половину месяца - 7 числа месяца, следующего за расчетным.
- 8.2. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.
- 8.3. Ежемесячно, не позднее дня выплаты заработной платы, работнику выдается расчетный лист, в котором указываются составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размеры иных сумм, начисленные работнику, в том числе компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате.

**Базовые должностные оклады (оклады) работников учреждения**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Базовый должностной оклад</b>
1	Заместитель директора по УВР	29089,00
2	Заместитель директора по ОМР	29089,00
3	Заместитель директора по АХР	29089,00
4	Заместитель директора по экономике и финансам	29089,00
5	Старший методист	16578,00
6	Методист	16374,00
7	Педагог дополнительного образования	16170,00
8	Концертмейстер	16170,00
9	Бухгалтер	7204,00
10	Контрактный управляющий	6464,00
11	Инспектор по кадрам	6366,00
12	Системный администратор	7255,00
13	Специалист по охране труда	7204,00
14	Архивариус	6277,00
15	Делопроизводитель	6277,00
16	Секретарь-машинистка	6277,00
17	Администратор	6366,00
18	Звукооператор	7439,00
19	Заведующий хозяйством	6417,00
20	Заведующий складом	6417,00
21	Костюмер	6136,00
22	Водитель автомобиля	6377,00
23	Дворник	5993,00
24	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5993,00
25	Гардеробщик	5993,00
26	Уборщик служебных помещений	5993,00

№ п/п	<b>Критерии для стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы</b>
1	Работа, направленная на повышение своей квалификации, самообразование, передача передового опыта, наставничество
2	Интенсивность и напряженность труда
3	Высокая результативность выполнения сложных работ и достижение высоких показателей
4	Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса
5	Содержание технических средств и сооружений Дворца без замечаний надзорных служб
6	Деятельность, направленная на укрепление и развитие учебно-материальной базы учреждения
7	Эффективное использование материально-технических и финансовых ресурсов
8	Эффективная организация охраны жизни и здоровья сотрудников и учащихся
9	Внедрение в образовательный процесс инновационных педагогических технологий
10	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение
11	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы
12	Своевременное и качественное выполнение распоряжений и приказов руководителя
13	Оперативное реагирование по устранению аварийных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения
14	Личный вклад работника в процессы совершенствования деятельности и качества услуг учреждения
15	Разработка и внедрение дополнительных образовательных программ

## ПЕРЕЧЕНЬ критериев для назначения выплат за качество выполняемых работ

№п/п	Критерии самоанализа <u>Педагог дополнительного образования</u> <u>Концертмейстер</u>	Оценка в баллах	Источник информации	Самооценка	Экспертная оценка
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>					
1.1	Сохранность контингента учащихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединении дополнительного образования за отчетный период		Журналы ПДО		
	70%-74%	1			
	75%-79%	2			
	80% и более	3			
1.2	Сохранность контингента учащихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период		Журналы ПДО		
	100%	5			
1.3	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: <i>(при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)</i>		Дополнительная общеобразовательная программа. Максимальное количество баллов – 2,5		
	Модульная дополнительная общеобразовательная программа	0,5			
	Разноразовневая дополнительная общеобразовательная программа	0,5			
	Дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме	0,5			
	Дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий)	0,5			
	Дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества	0,5			
1.4	Доля позитивных отзывов учащихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов учащихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)		Количество отзывов на сайте ОО, и на сайте «Навигатора»		
	70%-79%	1			
	80% и более	2			
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>					
2.1	Доля учащихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности учащихся объединения дополнительного образования <i>(в зависимости от уровня)</i> <i>(баллы могут суммироваться)</i>		Приказы, Заявки. Максимальная сумма баллов - 11		
	Международный, всероссийский уровни				
	До 5%	3,5			
	5%-10%	4			
	Свыше 10%	4,5			
	На уровне области				
	До 5%	2			
	5%-10%	2,5			
	Свыше 10%	3			
	На уровне города				
	До 5%	1			
	5%-10%	1,5			
	Свыше 10%	2			
	На уровне учреждения				
	До 5%	0,5			
	5%-10%	1			
Свыше 10%	1,5				

2.2	Доля учащихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности учащихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона РФ, международном (баллы могут суммироваться)		Грамоты, сертификаты, дипломы и т.д.		
	До 5%	1			
	5%-10%	2			
	10%-15%	3			
	Свыше 15%	4			
2.3	Доля учащихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности учащихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) баллы могут суммироваться)		План работы учреждения		
	До 5%	1			
	5%-10%	2			
	Свыше 10%	3			
2.4	Доля учащихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества учащихся объединения дополнительного образования, за отчетный период		План работы учреждения на месяц		
	До 5%	0,5			
	5%-10%	1			
	Свыше 10%	2			
2.5	Доля учащихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между учащимися, от общего количества учащихся объединения дополнительного образования, за отчетный период		Журнал учета работы педагога дополнительного образования		
	До 5%	0,5			
	5%-10%	1			
	Свыше 10%	2			
2.6	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)		Договор о грантовой поддержке		
	За каждый грант	3			
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>					
3.1	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) за отчетный период через освещение: (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)		Количество публикаций. Максимальная сумма баллов - 4		
	На сайте образовательной организации и в социальных сетях	1			
	На сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области»	2			
	В средствах массовой информации	1			
<b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>					
4.1	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)		Публикации, доклады, конспекты и т.д. Максимальная сумма баллов - 4		
	Издание публикаций	1			
	Выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах	1			
	Заседаниях методических объединений	1			
	Другое	1			
4.2	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организаций и судействе спортивных соревнований за отчетный период: (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)		Распоряжения, приказы, протоколы методического совета. Максимальная сумма баллов – 7,5		
	Участие в работе краткосрочной целевой группы				
	На уровне области	1,5			
	На уровне города	1			
	На уровне учреждения	0,5			
На постоянной основе в течении календарного года					
	На уровне области	2			

	На уровне города	1,5			
	На уровне учреждения	1			
4.3	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период		План работы учреждения		
	5 мероприятий	1			
	Свыше 5 мероприятий	1,5			
4.4	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)		Дипломы, грамоты, сертификаты и т.д. Максимальная сумма баллов - 15		
	Результаты участия во всероссийских и региональных конкурсах проф. мастерства	5			
	Результаты участия в областных конкурсах проф. мастерства	4			
	Результаты участия в городских конкурсах проф. мастерства	3			
	Участие в конкурсах проф. мастерства различного уровня, результаты участия в конкурсах учрежденческого уровня	2			
	Участие в конкурсах проф. мастерства учрежденческого уровня	1			
4.5	Реализация педагогическим работниками образовательных (воспитательных) проектов (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)		Приказы, планы работы. Максимальная сумма баллов - 5		
	профессиональные смены	1			
	учебно-тренировочные сборы	1			
	походы	1			
	выездные массовые мероприятия	1			
	другое	1			
4.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		Распоряжение по учреждению		
	Выполнение плана более 90%	1,5			
	Выполнение плана менее 90%	0,5			
<b>5. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>					
5.1	Отсутствие фактов травматизма среди учащихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	5	Распоряжение по учреждению		
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	5	Распоряжение по учреждению		
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>86</b>			
<b>№п/п</b>	<b>Критерии самоанализа Заместитель директора по УВР</b>	<b>Оценка в баллах</b>	<b>Источник информации</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Экспертная оценка</b>
<b>1</b>	Доля учащихся, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях и др.), в общей численности учащихся учреждения		План работы на месяц		
	Свыше 10%	3			
	От 5% до 10%	2			
	До 5%	1			
<b>2</b>	Доля учащихся- победителей и призеров мероприятий конкурсов, соревнований, фестивалей и др.), в общей численности учащихся, принявших участие в мероприятии		Грамоты, дипломы		
	Свыше 10 %	3			
	От 5% до 10%	2			
	До 5%	1			
<b>3</b>	Наличие коллективов (учащихся) награжденных премией за отчетный период (при наличии соответствующего нормативного акта)	3	Свидетельство		
<b>4</b>	Охват детей в возрасте от 5 до 18 лет по программам дополнительного образования, финансируемым МОиН СО	2	Журналы учета кружковой работы		
<b>5</b>	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, вовлеченных в систему персонализированного финансирования дополнительного образования (ПФДО):		Данные АСУ РСО		
	- на уровне целевого показателя ОО	0,5			
	- выше	1			

<b>6</b>	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, осваивающих дополнительные общеобразовательные программы, в том числе с использованием дистанционных технологий		Данные АСУ РСО, Договоры с ОО		
	- на уровне целевого показателя ОО	0,5			
	- выше	1			
<b>7</b>	Наличие образовательных программ, реализуемых в сетевой форме	1			
<b>8</b>	Доля программ образовательной организации в Навигаторе дополнительного образования детей Самарской области, имеющих положительные отзывы учащихся или их родителей (законных представителей)				
	- до 50% программ имеющих положительные отзывы	1	Данные в Навигаторе		
	- выше 50 % программ	2			
<b>9</b>	Соответствие сведений о программах дополнительного образования, реализуемых образовательной организацией, в Навигаторе дополнительного образования детей Самарской области и АСУ РСО 100%	1	Данные в Навигаторе и АСУ РСО		
<b>10</b>	Соответствие численности учащихся по программам дополнительного образования, установленной муниципальным заданием, количеству учащихся по данным программам в АСУ РСО 100%	1	Данные АСУ РСО		
<b>11</b>	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы (баллы могут суммироваться)		Максимальная сумма баллов - 15		
	Участие на уровне образовательного округа	1			
	Наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа	2			
	Участие на региональном уровне	2			
	Наличие победителей на региональном уровне	3			
	Участие на российском уровне	3			
	Наличие победителей на российской уровне	4			
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>33</b>			
<b>№п/п</b>	<b>Критерии самоанализа Заместитель директора по ОМР</b>	<b>Оценка в баллах</b>	<b>Источник информации</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Экспертная оценка</b>
<b>1</b>	Доля учащихся, участвующих в социальных проектах, в общей численности учащихся учреждения до 5% учащихся:		План работы на месяц		
	Муниципальный уровень	1			
	Региональный уровень	2			
	Федеральный уровень	3			
	Международный уровень	4			
<b>2</b>	Доля учащихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между учащимися:		Распоряжения, приказы, план работы на месяц		
	На уровне целевого значения показателя ОО	0,5			
	выше	1			
<b>3</b>	Наличие коллективов (учащихся) награжденных премией за отчетный период (при наличии соответствующего нормативного акта):		Свидетельство		
	муниципальный уровень	1			
	региональный уровень	2			
	федеральный уровень	3			
<b>4</b>	Доля учащихся , вовлеченных в добровольческую деятельность на базе образовательной организации:		План работы на месяц		
	На уровне целевого показателя ОО	0,5			
	выше	1			
<b>5</b>	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самой ОО		План работы на месяц		
	- на муниципальном уровне	1			
	-на региональном уровне	2			
	-на российском или международном уровне	3			

6	Продвижение деятельности образовательной организации в социальных сетях: не менее 60 публикаций на официальной странице образовательной организации в социальной сети за отчетный период	1	Сайт ОО, социальные сети		
7	Продвижение деятельности образовательной организации в средствах массовой информации:		Печатная продукция СМИ		
	- на муниципальном уровне	1			
	-на региональном уровне	2			
	-на российском уровне	3			
8	Результаты деятельности ОО в режиме инновационной площадки (экспериментальной, ресурсной, опорной, центра и т.д.) по вопросам организации образовательного процесса:		Приказы, распоряжения		
	-на уровне образовательного округа	1			
	-на региональном уровне	2			
	-на российском уровне	3			
9	Проведение социально значимых мероприятий для широкого круга общественности:		План работы на месяц		
	- на уровне образовательного округа	1			
	- на региональном уровне	2			
	- на российском уровне	3			
10	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы (баллы могут суммироваться)		Дипломы, грамоты, свидетельства Максимальная сумма баллов - 15		
	Участие на уровне образовательного округа	1			
	Наличие победителей и призеров на уровне образовательного округа	2			
	Участие на региональном уровне	2			
	Наличие победителей на региональном уровне	3			
	Участие на российском уровне	3			
	Наличие победителей на российской уровне	4			
<b>Максимальное количество баллов</b>		37			
№п/п	<b>Критерии самоанализа</b> <i><b>Заместитель директора по АХР</b></i>	<b>Оценка в баллах</b>	<b>Источник информации</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Экспертная оценка</b>
1	Отсутствие замечаний предписаний надзорных служб	5	Отсутствие предписаний Роспотребнадзора, ГПН, ФСБ, ОТ и отдела материально-технического обеспечения, охраны труда и ГО Департамента образования мэрии г.о. Тольятти		
2	Качество работы по учету и исполнению заявок на обеспечение образовательного и производственного процессов.	5	Оперативность и соответствие в приобретении материальных ценностей, рациональное расходование, отсутствие претензий, замечаний администрации и работников		
3	Качество ведения учета, списания, движения материальных ценностей	5	Своевременность, объем и соответствие требованиям ведения учета, списания и движения материальных ценностей, отсутствие обоснованных жалоб работников бухгалтерии, эффективность расходования финансовых и материальных средств, выделенных на хозяйственные нужды		
4	Умение прогнозировать и планировать работу	5	Самостоятельно и рационально ставит задачи, определяет приоритеты, составляет текущий план работы и план на перспективу Эффективно планирует своё рабочее время, задачи и координирует свои планы с планом коллег и руководителя		
5	Ведение документации	5	Разработка необходимой документации, своевременное и правильное заключение необходимых хозяйственных договоров, счетов и т.п.		
6	Высокий уровень организации труда МОП	5	Наличие плана текущего и перспективного планирования деятельности МОП, систематический контроль за качеством работы МОП, отсутствие обоснованных жалоб со стороны МОП директору Дворца		
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>30</b>			



№п/п	Критерии самоанализа <u>Заместитель директора по экономике и финансам</u>	Оценка в баллах	Источник информации	Самооценка	Экспертная оценка
1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5	Протоколы, акты претензий, нарушений и предписаний со стороны контролирующих органов		
2	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	3	Акты сверки с контрагентами		
3	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности 95%-100%	5	По итогам 4 квартала		
4	Использование бюджетных средств, перечисленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания не менее 95 %	3	По итогам квартала. Объем кассовых выплат в целях выполнения муниципального задания с начала года х 100% / объем соответствующей субсидии, перечисленной МБОУДО ДТДМ в целях выполнения муниципального задания с начала года		
5	Мониторинг контроля доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников до уровня, определенного Указом Президента РФ и планового показателя, утвержденного приказом департамента образования	5			
6	Качество предоставления месячной, квартальной и годовой бюджетной отчетности Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности	5	Протоколы, акты претензий, нарушений и предписаний, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов		
7	Отсутствие дисциплинарных нарушений у работников прямого подчинения	3	Приказы		
8	Инициативность, оперативность в принятии решений	2	Инициативность, внесение предложений по совершенствованию		
9	Умение планировать, координировать и контролировать работу сотрудников финансово-хозяйственной службы	2	Наличие плана текущего и перспективного планирования деятельности бухгалтерии, систематический контроль за качеством работы бухгалтерии, отсутствие обоснованных жалоб со стороны вышестоящих организаций, заказчиков, подрядчиков		
10	Своевременная и качественная подготовка проектов локальных актов (положений, приказов, протоколов и т.д.)	2			
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>35</b>			
№п/п	Критерии самоанализа <u>Старший методист</u>	Оценка в баллах	Источник информации	Самооценка	Экспертная оценка
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>					
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период		Жалобы и претензии со стороны родителей и сотрудников.		
	Отсутствие жалоб	5			
	Наличие жалоб	0			
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>					
2.1	Наличие педагогов – победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим методистом, за отчетный период (в зависимости от уровня)		1. Приказы по участию 2. Наличие дипломов, грамот, сертификатов. 3. Реестр конкурсного мероприятия		
	Победители, призеры, лауреаты – международных и всероссийских конкурсных мероприятий	5			
	Победители, призеры, лауреаты – региональных и областных конкурсных мероприятий	4			
	Победители, призеры, лауреаты – городских конкурсных мероприятий	3			
	Участник международных и всероссийских конкурсных мероприятий	2			
	Участник региональных и областных конкурсных мероприятий	1			

2.2	<b>Участие старшего методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период (в зависимости от уровня)</b>		1. Приказы по участию 2. Наличие дипломов, грамот, сертификатов. 3. Реестр мероприятия		
	Международный	5			
	Всероссийский	4			
	Областной	3			
	Городской	2			
Учреждение	1				
2.3	<b>Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период</b>		1. Наличие чека ИОЧ. 2. Удостоверени, сертификат о прохождении курсов		
	Свыше 33%	3			
	До 33%	2			
2.4	<b>Разработанные старшим методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период (в зависимости от уровня)</b>		1. Приказы по участию 2. Наличие дипломов, грамот, сертификатов 3. Публикации в зарегистрированных изданиях (включая электронные) (копии)		
	Международный	5			
	Всероссийский	4			
	Областной	3			
	Городской	2			
Учреждение	1				
2.5	<b>Разработанные старшим методистом, и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период (в зависимости от уровня)</b>		1. Приказы по участию 2. Наличие дипломов, грамот, сертификатов.		
	Международный	5			
	Всероссийский	4			
	Областной	3			
	Городской	2			
Учреждение	1				
2.6	<b>Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня)</b>		1. Приказы по участию 2. Наличие дипломов, грамот, сертификатов.		
	Всероссийский	5			
	Областной	4			
	Городской	3			
Учреждение	2				
2.7	<b>Наличие у старшего методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня)</b>		1. Приказы по участию 2. Наличие дипломов, грамот, сертификатов. 3. Публикации в зарегистрированных изданиях (включая электронные) (копии)		
	Международный	5			
	Всероссийский	4			
	Областной	3			
	Городской	2			
Учреждение	1				
2.8	<b>Результаты участия старшего методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)</b>		1. Приказы по участию 2. Наличие дипломов, грамот, сертификатов. 3. Реестр мероприятия		
	Победители, призеры, лауреаты – международных и всероссийских конкурсных мероприятий	5			
	Победители, призеры, лауреаты – региональных и областных конкурсных мероприятий	4			
	Победители, призеры, лауреаты – городских конкурсных мероприятий	3			
	Участник международных и всероссийских конкурсных мероприятий	2			
Участник региональных и областных конкурсных мероприятий	1				
2.9	<b>Наличие у старшего методиста грантов за отчетный период (в зависимости от уровня)</b>		Договоры о сотрудничестве и благотворительном пожертвовании		
	Всероссийский	5			
	Областной	3			
Городской	2				

<b>2.10</b>	<b>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</b>		1.Приказы по участию 2.Наличие дипломов, грамот, сертификатов. 3. Реестр мероприятия			
	Областной	<b>3</b>				
	Городской	<b>2</b>				
	Учреждение	<b>1</b>				
<b>2.11</b>	<b>Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся в объединениях технической и естественнонаучной направленностей от общего количества учащихся</b>					
	На уровне целевого показателя ОО	<b>0,5</b>				
	Выше целевого показателя	<b>1</b>				
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>52</b>			
<b>№п/п</b>	<b>Критерии самоанализа <i>Методист</i></b>		<b>Оценка в баллах</b>	<b>Источник информации</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Экспертная оценка</b>
<b><i>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i></b>						
<b>1.1</b>	<b>Отсутствие обоснованных жалоб на работу, методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период</b>		Жалобы и претензии со стороны родителей и сотрудников.			
	Отсутствие жалоб	<b>5</b>				
	Наличие жалоб	<b>0</b>				
<b><i>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</i></b>						
<b>2.1</b>	<b>Наличие педагогов – победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных, методистом, за отчетный период (в зависимости от уровня)</b>		1.Приказы по участию 2.Наличие дипломов, грамот, сертификатов. 3. Реестр конкурсного мероприятия			
	Победители, призеры, лауреаты – международных и всероссийских конкурсных мероприятий	<b>5</b>				
	Победители, призеры, лауреаты – региональных и областных конкурсных мероприятий	<b>4</b>				
	Победители, призеры, лауреаты – городских конкурсных мероприятий	<b>3</b>				
	Участник международных и всероссийских конкурсных мероприятий	<b>2</b>				
	Участник региональных и областных конкурсных мероприятий	<b>1</b>				
<b>2.2</b>	<b>Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период (в зависимости от уровня)</b>		1.Приказы по участию 2.Наличие дипломов, грамот, сертификатов. 3. Реестр мероприятия			
	Международный	<b>5</b>				
	Всероссийский	<b>4</b>				
	Областной	<b>3</b>				
	Городской	<b>2</b>				
	Учреждение	<b>1</b>				
<b>2.3</b>	<b>Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период</b>		Выписка из приказа аттестационной комиссии			
	91%-100%	<b>3</b>				
	До 90%	<b>2</b>				
<b>2.4</b>	<b>Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период</b>		1.Наличие чека ИОЧ. 2.Удостоверени, сертификат о прохождении курсов			
	Свыше 33%	<b>3</b>				
	До 33%	<b>2</b>				
<b>2.5</b>	<b>Разработанные, методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период (в зависимости от уровня)</b>		1.Приказы по участию 2.Наличие дипломов, грамот, сертификатов. 3. Публикации в зарегистрированных изданиях (включая электронные) (копии)			
	Международный	<b>5</b>				
	Всероссийский	<b>4</b>				
	Областной	<b>3</b>				
	Городской	<b>2</b>				
	Учреждение	<b>1</b>				
<b>2.6</b>	<b>Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня)</b>		1.Приказы по участию 2.Наличие дипломов, грамот, сертификатов.			

	Международный	5	3. Публикации в зарегистрированных изданиях (включая электронные) (копии)		
	Всероссийский	4			
	Областной	3			
	Городской	2			
	Учреждение	1			
2.7	<b>Результаты участия, методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)</b>		1. Приказы по участию 2. Наличие дипломов, грамот, сертификатов. 3. Реестр мероприятия		
	Победители, призеры, лауреаты – международных и всероссийских конкурсных мероприятий	5			
	Победители, призеры, лауреаты – региональных и областных конкурсных мероприятий	4			
	Победители, призеры, лауреаты – городских конкурсных мероприятий	3			
	Участник международных и всероссийских конкурсных мероприятий	2			
	Участник региональных и областных конкурсных мероприятий	1			
2.8	<b>Наличие у методиста грантов за отчетный период (в зависимости от уровня)</b>		Договоры о сотрудничестве и благотворительном пожертвовании		
	Всероссийский	5			
	Областной	3			
	Городской	2			
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>41</b>			

№п/п	Критерии самоанализа <i>Бухгалтер</i>	Оценка в баллах	Источник информации	Самооценка	Экспертная оценка
1	Качественное и своевременное ведение бухгалтерского учета в соответствии с нормативными актами и требованиями по соответствующим участкам бухгалтерского учета: - качественная работа по начислению заработной платы, налогов и взносов; - своевременная выдача расчетных листов; - качественный учет и своевременное отражение основных средств и материальных запасов, отражение первичных документов поставщиков; - своевременное перечисление заработной платы, налогов, своевременное проведение платежей поставщикам, подрядчикам	3	Отсутствие замечаний		
2	Своевременное ведение, оформление и сохранность первичной документации, журналов операций	2			
3	Качественное, достоверное и своевременное предоставление бухгалтерской отчетности руководителю, налоговым органам, фондам, и др.	3			
4	Отсутствие замечаний по результатам проверок, ревизий	3	Акты проверок		
5	Выполнение срочных заданий, отчетов, работ по требованию руководства, вышестоящих органов (в назначенный срок)	2	Отсутствие замечаний		
6	Рациональная организация учета, составление текущего плана работы и плана на перспективу, умение брать на себя ответственность за принятые решения	1			
7	Повышение профессиональных знаний, изучение новых законодательных актов, постановлений, распоряжений, приказов и др. применение их на практике	1			
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>15</b>			
№п/п	Критерии самоанализа <i>Контрактный управляющий</i>	Оценка в баллах	Источник информации	Самооценка	Экспертная оценка
1	Наличие плана-графика и своевременное размещение согласно требованиям 44-ФЗ, контроль его исполнения	3			
2	Качественная работа в сфере закупок для нужд учреждения (обоснование закупок товаров, работ, услуг, проведение котировок, аукционов, своевременное оформление и направление на регистрацию договоров, контрактов, своевременное размещение контрактов на общероссийском сайте)	3			
3	Своевременное и качественное предоставление отчетности	2			
4	Отсутствие замечаний по результатам проверок, ревизий	3	Акты проверок		

5	Выполнение срочных заданий, отчетов, работ по требованию руководства, вышестоящих органов (в назначенный срок)	2	Отсутствие замечаний		
6	Рациональная организация учета, составление текущего плана работы и плана на перспективу, умение брать на себя ответственность за принятые решения	1			
7	Повышение профессиональных знаний, изучение новых законодательных актов, постановлений, распоряжений, приказов и др. применение их на практике	1			
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>15</b>			
<b>№п/п</b>	<b>Критерии самоанализа <u>Специалист по охране труда</u></b>	<b>Оценка в баллах</b>	<b>Источник информации</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Экспертная оценка</b>
1	Наличие и соблюдение плана работы на год, с проведением проверок, обследований технического (визуального) состояния зданий, спортивного и другого оборудования, машин и механизмов, состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты и др.	3			
2	Разработка мероприятий по предупреждению заболеваний и несчастных случаев на работе, по улучшению условий труда, оказание организационной и методической помощи по вопросам охраны труда и по выполнению разработанных мероприятий.	3			
3	Организация и контроль за прохождением специалистов обучения по ОТ, ПБ, ГО и ЧС, электробезопасности, работах на высоте.	3			
4	Своевременное предоставление справок по результатам проверок, требуемой информации, отчетов и журналов	3			
5	Наличие системности ведения документации, обеспечение сохранности документов, оформление документов в архив	3			
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>15</b>			
<b>№п/п</b>	<b>Критерии самоанализа <u>Инспектор по кадрам, делопроизводитель, архивариус, секретарь-машинистка</u></b>	<b>Оценка в баллах</b>	<b>Источник информации</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Экспертная оценка</b>
1	Своевременная подготовка отчетов, документации	2			
2	Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей.	2			
3	Высокий уровень качества выполняемой работы	3	Ведение делопроизводства в строгом соответствии с утвержденной номенклатурой Обеспечение сохранности и конфиденциальности персональных данных Оперативная работа с поступающей информацией и корреспонденцией		
4	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства	2			
5	Наличие системности ведения документации, обеспечение сохранности документов, оформление документов в архив	2			
6	Выполнение срочных заданий, отчетов, работ по требованию руководства, вышестоящих органов (в назначенный срок)	2			
7	Умение оперативно принимать решения для достижения поставленных целей, и брать на себя ответственность за принимаемые решения	2			
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>15</b>			
<b>№п/п</b>	<b>Критерии самоанализа <u>Заведующий хозяйством, заведующий складом</u></b>	<b>Оценка в баллах</b>	<b>Источник информации</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Экспертная оценка</b>
1	Отсутствие замечаний предписаний надзорных служб	3	Отсутствие предписаний Роспотребнадзора, ГПН, ФСБ, ОТ и отдела материально-технического обеспечения, охраны труда и ГО Департамента образования мэрии г. о. Тольятти		

2	Качество работы по учету и исполнению заявок на обеспечение образовательного и производственного процессов, оперативность и соответствие в приобретении материальных ценностей, рациональное расходование, отсутствие претензий, замечаний администрации и работников	3			
3	Обеспечение качественного учета материальных средств и их сохранности, своевременность, объем и соответствие требованиям ведения учета, списания и движения материальных ценностей, отсутствие обоснованных жалоб работников бухгалтерии центра, эффективность расходования финансовых и материальных средств, выделенных на хозяйственные нужды	2			
4	Умение прогнозировать и планировать работу	2	Самостоятельно и рационально ставит задачи, определяет приоритеты, составляет текущий план работы и план на перспективу Эффективно планирует своё рабочее время, задачи и координирует свои планы с планом коллег и руководителя		
5	Разработка необходимой документации, своевременное и правильное заключение необходимых хозяйственных договоров, счетов и т.п.	2			
6	Высокий уровень организации труда МОП, наличие плана текущего и перспективного планирования деятельности МОП, систематический контроль за качеством работы МОП, отсутствие обоснованных жалоб со стороны МОП директору Дворца	3			
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>15</b>			
<b>№п/п</b>	<b>Критерии самоанализа <u>Системный администратор, звуккооператор, костюмер, администратор</u></b>	<b>Оценка в баллах</b>	<b>Источник информации</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Экспертная оценка</b>
1	Высокий уровень профессиональной дисциплины	3	Работы выполняются без ошибок, постоянно очень высокий уровень аккуратности и точности, не требуется дополнительная проверка, выполняет работу без помощи и контроля руководителя.		
2	Умение оперативно принимать решения для достижения поставленных целей	3	Работы выполняются стабильно, быстро, своевременно.		
3	Соблюдение правил охраны труда и ТБ	3			
4	Активность в решении учрежденческих задач	3			
5	Отсутствие замечаний и претензий к качеству выполняемой работы	3			
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>15</b>			
<b>№п/п</b>	<b>Критерии самоанализа <u>Водитель</u></b>	<b>Оценка в баллах</b>	<b>Источник информации</b>	<b>Самооценка</b>	<b>Экспертная оценка</b>
1	Работы выполняются без замечаний и предписаний по техническому состоянию ТС	3			
2	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, нарушений и протоколов за несоблюдение правил дорожного движения и эксплуатации ТС.	3			
3	Выполнение и соблюдение норм содержания автомобиля и гаража.	2			
4	Своевременное и правильное оформление путевых листов и своевременность предоставления их в бухгалтерию	2			
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>10</b>			

№п/п	Критерии самоанализа <i><u>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</u></i>	Оценка в баллах	Источник информации	Самооценка	Экспертная оценка
1	Оперативность выполнения срочных, особых поручений.	3			
2	Умение планировать работу	2	Работа выполняется в запланированном объеме и в запланированные сроки		
3	Качество выполнения работы	3	Соответствие качества работы предъявленным требованиям, соблюдение правил охраны труда и ТБ, отсутствие жалоб со стороны руководителя		
4	Проявление инициативы, внесение предложений, стремление к получению новых знаний и применению их на практике	2			
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>10</b>			
№п/п	Критерии самоанализа <i><u>Уборщик служебных помещений</u></i>	Оценка в баллах	Источник информации	Самооценка	Экспертная оценка
1	Поддержание надлежащего санитарного состояния и порядка на закрепленном участке. Отсутствие замечаний к качеству работы	3			
2	Высокое качество проведения генеральных уборок	2	Соответствие качества работы предъявленным требованиям		
3	Соблюдение правил охраны труда и ТБ	3			
4	Проявление инициативы, внесение предложений, стремление к получению новых знаний и применению в работе	2			
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>10</b>			
№п/п	Критерии самоанализа <i><u>Дворник</u></i>	Оценка в баллах	Источник информации	Самооценка	Экспертная оценка
1	Отсутствие замечаний по качеству уборки территории	2			
2	Своевременность в покосе газонов, перекопке и обрезке насаждений, уборке листвы и снега	3			
3	Оперативность выполнения особых поручений	2			
4	Проявление инициативы, своевременное информирование зам. директора по АХР об имеющихся недостатках в обслуживании, внесение предложений по их устранению.	3			
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>10</b>			
№п/п	Критерии самоанализа <i><u>Гардеробщик</u></i>	Оценка в баллах	Источник информации	Самооценка	Экспертная оценка
1	Соблюдение правил охраны труда и ТБ	3			
2	Обеспечение сохранности вещей в гардеробе	2			
3	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации, педагогов, родителей по выполнению должностных обязанностей и выполнению правил внутреннего трудового распорядка	3			
4	Проявление инициативы, внесение предложений, стремление к получению новых знаний и применению их на практике	2			
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>10</b>			

№ п/п	<b>Критерии для премиальных выплат по итогам работы</b>
1	По итогам работы за месяц, квартал, год
2	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка образовательного учреждения и техники безопасности
3	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональной деятельности
4	Проведение мероприятий, направленных на сохранность имущества учреждения, эффективное и разумное использование материалов, оборудования, денежных средств, экономное использование энерго и теплоресурсов
5	Высокая исполнительская дисциплина и качество выполняемых работ
6	Профессиональное выполнение должностных обязанностей
7	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения
8	Непосредственное участие в реализации проектов, программ
9	Работа в различных комиссиях городского, районного уровней
10	Выполнение особо важной работы
11	Активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами.
12	Положительная динамика результатов в решении учрежденческих и городских задач
13	Активное участие в реализации стратегических направлений развития муниципальной системы образования, городских сетевых проектов и программ
14	Участие в научно-методических и учебных мероприятиях, проводимых департаментом образования городского округа Тольятти, другими органами управления образованием и органами местного самоуправления
15	Активное, творческое участие в общественной жизни Дворца
16	Активное участие в методических объединениях педагогических работников
17	Активное участие в мероприятиях по достижению общих целей и задач образовательного процесса в учреждении
18	Проведение праздников, утренников, познавательных игр, викторин, конкурсов для учащихся
19	Активная работа по привлечению внебюджетных средств и результативность
20	Личные профессиональные достижения и достижения учащихся
21	Внедрение новых форм и методов финансово-хозяйственной деятельности и технологий информационного сопровождения образовательного процесса.
22	Качественное выполнение отдельных заданий или объема работ, не предусмотренных должностной инструкцией



23	Организация и проведение конкурсов, культурно-массовых мероприятий
24	За особые достижения при выполнении показателей, плана учреждения
25	Выполнение особо важных и сложных заданий руководства по основным направлениям деятельности учреждения
26	Проявление творческой инициативы
27	Проведение общественно-значимых мероприятий, акций, смотров, конкурсов, фестивалей и др. на высоком уровне
28	Осуществление деятельности, позволяющей достичь экономии или оптимизации расходов материальных и финансовых ресурсов
29	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде
30	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда
31	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения
32	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году
33	Работа в качестве члена жюри при проведении городских, районных, межмуниципальных, областных мероприятий
34	Работа по привлечению спонсорских денежных средств в учреждение
35	Своевременная подготовка и сдача квартальной и годовой отчетности, проектной документации, проведение паспортизации
36	Расширение спектра оказываемых платных услуг
37	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения
38	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ
39	За высокие показатели работы по итогам конкурсов педагогического мастерства
40	Организация и проведение конкурсов, фестивалей, концертов, театрализованных представлений, торжественных мероприятий и прочих культурно-массовых мероприятий
41	Выполнение работ по текущему ремонту имущества, здания
42	Организация соблюдения обеспечения санитарно-эпидемиологических требований по профилактике инфекционных заболеваний
43	Организация и поддержание санитарного состояния помещений и территории во время проведения культурно-массовых мероприятий