

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«Дворец детского (юношеского) творчества»

г.Перми

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
Дворца детского (юношеского) творчества

 О.С. Щекина

« 01 » октября 2016г.

(в ред. от 01.06.2021)

УТВЕРЖДЕНО

Директор Дворца детского  
(юношеского) творчества

 Н.М. Рослякова

« 01 » октября 2016г.

(в ред. от 01.06.2021)



## ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СТИМУЛИРОВАНИИ И ПООЩРЕНИИ  
ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО (ЮНОШЕСКОГО) ТВОРЧЕСТВА»**

**г. ПЕРМИ**

## 1. Общие положения

1.1. Условия и порядок распределения стимулирующих выплат, критерии и показатели оценки качества и результативности работы по каждой категории работников учреждения (кроме руководителя) закрепляются в настоящем Положении об оценке результативности и эффективности деятельности, стимулировании и поощрении труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» г.Перми, (далее Положение),

1.2. Цели и задачи: способствовать повышению эффективности и качества работы каждой категории работников для обеспечения реализации целей и задач деятельности Дворца.

1.3. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется в рамках муниципального задания в пределах объёма бюджетных средств на очередной финансовый год и плановый период, рассчитанного в установленном порядке и доведённого до учреждения исходя из:

- стоимости услуги дополнительного образования детей,
- количества учащихся в учреждении на дату, установленную для сдачи статистической отчётности для учреждения и составляет не менее 40 % от фонда оплаты труда.

1.4. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты по соответствующей категории работников

1.5. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определённый период.

1.6. Размеры стимулирующих выплат педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс, по таким должностям как педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, концертмейстер определяются комиссиями по распределению стимулирующих выплат на уровне образовательных отделов, а затем на уровне Дворца по балльной системе.

1.7. Размеры стимулирующих выплат педагогам-организаторам и иному персоналу определяются комиссией по распределению стимулирующих выплат на уровне Дворца: заместителю директора (учебно-воспитательной направленности), заведующим отделами по балльной системе, другим сотрудникам - в абсолютных размерах к базовой части заработной платы.

1.8. Стимулирующие выплаты директору Дворца определяются Положением о стимулировании труда руководителей учреждений, утверждённым приказом начальника Департамента образования администрации города Перми.

## 2. Порядок распределения стимулирующей части заработной платы

2.1. Условия, порядок, размеры, шкалу оценивания для установления выплат стимулирующего характера определены с учетом: приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»; методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края, утвержденных приказом Министерства образования Пермского края от 30.06.2009 № СЭД-26-01-04-172.

2.2. Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом, утверждается приказом руководителя учреждения.

2.3. Положение разработано на основе нормативно-правовых актов: Трудовой кодекс РФ, решение Пермской городской Думы от 22.09.2009 г. № 209 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Перми», Постановление администрации города Перми от 20.10.2009 г. № 705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», Методические рекомендации, утверждённые приказом

Министерства образования Пермского края от 30.06.2009 г. № СЭД-26-01-04-172 «Об утверждении методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда и стимулированию работников муниципальных образовательных учреждений Пермского края», Методические рекомендации по распределению стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений г.Перми, утверждённые приказом начальника департамента образования администрации города Перми от 21.10.2009 г. №1100 «О введении новой системы оплаты труда в муниципальных учреждениях, подведомственных департаменту образования администрации города Перми».

2.4. Виды стимулирующих выплат включают в себя премиальные выплаты по итогам работы, выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ.

2.5. Критерии Положения объективно оценивают результативность и качество работы сотрудника и должны быть понятны каждому работнику. Критерии и показатели Положения могут обновляться, изменяться в соответствии с приоритетами развития образования. Показатели могут быть дифференцированы, может изменяться размер того или иного критерия, направленного на реализацию первоочередных задач образовательного учреждения. Любые изменения в данное Положение вносятся по решению общего собрания трудового коллектива.

2.6. Расчётной системой стимулирующих выплат педагогам дополнительного образования, концертмейстерам, тренерам-преподавателям, заведующим отделами и заместителю директора (учебно-воспитательной направленности) является балльная система, заместителям директора, педагогам-организаторам, методистам, иным сотрудникам устанавливаются стимулирующие выплаты в абсолютных размерах к базовой части заработной платы. Тренерам-преподавателям за подготовку спортсменов высокого класса устанавливаются стимулирующие выплаты в абсолютных размерах на один год на основании приложения к Положению. Вновь принятым сотрудникам устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с группой персонала в абсолютных размерах.

2.7. Стимулирующая часть оплаты труда работников учреждения составляет не менее 40% заработной платы и направлена на повышение мотивации работников к качественному труду посредством обеспечения взаимосвязи между результатами этого труда и доходом работника.

2.8. Методика расчёта стоимости балла при балльной системе:

- комиссия по стимулирующим выплатам Дворца утверждает баллы результативности и качества труда каждого педагогического работника в соответствии с Положением;
- подсчитывается общее количество баллов по протоколу комиссии по всему составу педагогических работников Дворца;
- общая сумма стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников делится на общее количество баллов и определяется стоимость одного балла;
- приказом директора по учреждению устанавливается сумма стимулирующей выплаты для каждого работника.

2.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются за счёт собственных доходов учреждения, за счёт субсидий на исполнение муниципального задания, за счёт субсидий на иные цели и целевых субсидий.

2.10. Экономия по фонду стимулирующей части оплаты труда может быть направлена на выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, и связаны с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения (материальная помощь) по соответствующей категории работников.

### **3. Порядок установления стимулирующих выплат педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс**

3.1. На общих собраниях образовательных отделов Дворца утверждаются комиссии отделов по распределению стимулирующих выплат, в которые входят: заведующий отделом и два представителя от отдела. Данная комиссия проводит оценку профессиональных достижений педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-

образовательный процесс, по балльной системе на основании показателей результативности и качества труда, определённых в данном положении.

3.2. Заведующий отделом согласовывает показатели результативности и качества труда индивидуально с каждым работником и готовит материалы для рассмотрения на заседании комиссии Дворца по распределению стимулирующих выплат.

3.3. Для распределения стимулирующей части заработной платы сотрудников во Дворце создаётся комиссия по распределению стимулирующих выплат, в состав которой входят: директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работы, заведующие отделами, председатель профсоюзного комитета, представители трудового коллектива, входящие в наблюдательный совет Дворца (не более двух человек).

3.4. После окончания работы комиссии Дворца по распределению стимулирующих выплат сотрудникам учреждения итоговый протокол согласовывается с председателем общественного органа управления учреждения для общественной оценки работы персонала учреждения.

3.5. Итоги заседания комиссии Дворца фиксируются в протоколе, который закрепляется подписями председателя и всех членов комиссии. Протокол сдаётся руководителю учреждения для издания приказа о стимулирующих выплатах во Дворце за определённый период.

3.6. При возникновении спорных вопросов и конфликтных ситуаций, решение принимает конфликтная комиссия Дворца, утверждённая общим собранием трудового коллектива.

3.7. Периодичность распределения стимулирующего фонда устанавливается общим собранием трудового коллектива.

## 2. Стимулирующие выплаты руководителям учреждения.

2.1. **Руководителю учреждения** стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения о стимулировании труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», утвержденному приказом начальника департамента.

2.2. **Заместителю директора (учебно-воспитательной направленности), руководителям структурных подразделений** стимулирующие выплаты устанавливаются по следующим показателям и критериям результативности и эффективности работы:

№	Наименование показателя	Критерии оценки, условия выплаты		Количество баллов
1.	Качество образовательной деятельности	1	Выполнение муниципального задания на оказание образовательных услуг по отделу: наполняемость групп по нормативу, сохранение контингента обучающихся, высокий уровень посещаемости занятий учащимися (средний показатель за учебный год не менее 85%)	4 балла
		2	Доля учащихся - победителей и призёров городского уровня (не менее 20% от числа учащихся 1-2 года обучения)	2 балла
		3	Доля учащихся - победителей и призёров краевого и международного уровней (не менее 35% от числа учащихся 3-4 года обучения)	4 балла
		4	Сохранность контингента детей группы риска и СОП (не менее 95% от числа детей в базе персонифицированного учета обучающихся на 30.09)	до 3-х баллов
		5	Отсутствие замечаний по качеству ведения учебных журналов педагогами отдела (в ходе всех плановых проверок)	4 балла

2.	Качество профессиональной компетентности педагогов	1	Охват педагогов, прошедших курсовую подготовку в объеме 72 часов и более (не менее 3-х человек в учебном году)	2 балла	
		2	Количество педагогов, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории (в учебном году)	2 балла за 1 человека	
		Участие педагогов в конкурсном движении (очно)			
		3	Победители и призёры институционального уровня	1 балл за 1 человека	
		4	Победители и призёры муниципального уровня	2 балла за 1 человека	
		5	Победители и призёры краевого и российского уровня	3 балла за 1 человека	
3.	Качество инновационной деятельности	1	Количество реализованных отделом проектов разного уровня	до 4-х баллов	
		2	Количество проведённых отделом мероприятий городского и краевого уровня	до 4-х баллов	
		3	Количество проведенных педагогами отдела педагогических практик - открытых занятий, мастер-классов, демонстрационных, презентационных, стажировочных площадок разного уровня	до 4-х баллов	
4.	Профессиональная активность руководителя образовательного отдела	1	Выступления руководителей на мероприятиях (НПК, семинарах, форумах) городского, краевого уровня	до 3-х баллов	
		2	Ведение семинаров, спецкурсов, стажировочных площадок разного уровня	до 3-х баллов	
		3	Наличие публикаций в сборниках информационно-методических сборниках разного уровня	до 2-х баллов	
		4	Отсутствие замечаний по подготовке документов на организованные выезды детей (фестивали, конкурсы, соревнования, олимпиады), сплавы, походы, палаточные лагеря (при наличии замечаний выплата снимается)	3 балла	
		5	Отсутствие детского травматизма в отделе (при наличии травмы выплата снимается)	3 балла	
		6	Отсутствие жалоб на качество оказания образовательных услуг в отделе со стороны общественности, получателей образовательных услуг (при наличии жалобы выплата снимается)	3 балла	
		7	Отсутствие замечаний по ведению документации финансового характера (при наличии замечаний выплата снимается)	2 балла	
5.	Качество организации платных услуг	1	Сохранность контингента, обучаемого на платной основе (за учебный год), положительная динамика к увеличению числа платных услуг	2 балла	
6.	Специфика управления образовательным отделом	1	Наличие в отделе кружков-спутников с выполнением муниципального задания на оказание образовательных услуг по отделу (не менее 75%)	до 4-х баллов	
		2	Наличие/количество в отделе образцовых детских коллективов	до 4-х баллов	
		3	Руководство комплексно-целевой программой «Детство. Равные возможности»	до 4-х баллов	
		4	Руководство ИКОП (историко-культурная	до 3-х баллов	

		образовательная программа)	
	5	Управление образовательным отделом: в отдельно стоящем учебном корпусе с выполнением административно-хозяйственной работы по содержанию имущественного комплекса; в условиях капитального ремонта.	до 10 баллов до 6 баллов
	6	Управление образовательным отделом с контингентом, превышающим 1000 человек	до 4 баллов

P.S. Для заместителя директора (учебно-воспитательной направленности) читать «отдел» - «Дворец»

### 3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам

3.1. Педагогам дополнительного образования, тренерам–преподавателям, концертмейстерам стимулирующие выплаты устанавливаются по следующим показателям и критериям результативности и эффективности работы:

№	Наименование показателя	Критерии оценки, условия выплаты	Количество баллов	
1.	Организация и результативности образовательной деятельности	1	Выполнение муниципального задания на оказание образовательных услуг: наполняемость групп по нормативу, сохранение контингента обучающихся, высокий уровень посещаемости занятий учащимися (от 85% до 100%)	до 4 баллов
		2	Наличие системы отслеживания (мониторинга) динамики индивидуальных образовательных результатов учащихся подтвержденной документально (по итогам полугодия, года)	до 2 баллов
		3	Реализация программ, направленных на работу с детьми с особыми образовательными потребностями (дети с ограниченными возможностями здоровья, дети инвалиды)	до 4 баллов
		4	Доля учащихся – победителей и призёров рейтинговых конкурсов, фестивалей, олимпиад, соревнований и т. п. краевого, федерального и международного уровня (не менее 10%)	3 балла
		5	Доля учащихся - участников, принявших участие в рейтинговых конкурсах, фестивалях, олимпиадах, соревнованиях и т. п. разных уровней (не менее 20%)	2 балла
2.	Организация и результативность воспитательной деятельности	1	Наличие внеурочной деятельности в детском объединении	1 балл
		2	Наличие системы внеурочной работы в детском объединении, подтвержденной документально	до 3 баллов
		3	Наличие системы работы с родителями, подтвержденной документально	до 2 баллов
		4	Доля детей в контингенте образовательного объединения в возрасте 14-18 лет (22% и более)	до 2 баллов
		5	Организация работы и сохранность контингента детей группы риска и СОП	1 балл
3.	Методическая деятельность	1	Разработка и модернизация дополнительных общеразвивающих программ, разработка дидактических и методических средств обучения	до 3 баллов
		2	Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение открытых занятий, мастер – классов,	до 4 баллов

			семинаров, стажировок, выступления на конференциях, круглых столах, семинарах, участие в жюри, экспертных комиссиях на разных уровнях, наличие опубликованных работ, наставничество.	
4.	Проектная и инновационная деятельность	1	Разработка и реализация проектов и социально – значимых акций на уровне Дворца, города и края	до 3 баллов
		2	Участие в социо-культурных и социально-значимых проектах на уровне города, края, России	до 2 баллов
		3	Активное взаимодействие с образовательными, общественными и коммерческими структурами, ведение информационной работы по продвижению коллектива и Дворца (в рамках приложения к образовательной программе)	1 балл
5.	Уровень исполнительской дисциплины	1	Своевременная, достоверная подача данных о контингенте обучающихся для ведения электронной базы персонифицированного учёта обучающихся, заключение договоров с родителями о предоставлении услуг дополнительного образования детей, работа с электронной базой персонифицированного учёта обучающихся.	до 3 баллов
		2	Ведение и своевременная подача документов строгой отчётности (учебные журналы)	1 балл (при отсутствии замечаний)
		3	Отсутствие жалоб на качество оказания муниципальных услуг (при наличии жалобы выплата снимается по факту)	до 2 баллов
		4	Отсутствие фактов нарушения нормативно-локальных актов учреждения, действующего законодательства: акты проверок контрольных, надзорных, правоохранительных органов и учредителя (при наличии нарушения доплата снимется по факту)	до 2 баллов
6.	Сложность выполняемой работы, количество и качество затрат труда (устанавливается в рублях приказом директора на основании решения комиссии по оценке результативности и эффективности деятельности)	1	Обеспечение работы кабинета с особой спецификой (камнерезная мастерская, кабинет керамики, кабинет секции «Картинг», компьютерный класс, авиамодельный класс, обсерватория)	до 3000,00р.
		2	Наличие кружков-спутников на разных базах МОУ СОШ, наличие образовательного процесса на дому с детьми с ограниченными возможностями здоровья, на открытых площадках (собаководство, картинг и пр.)	до 2500,00р.
		3	Руководство	
		а)	многочисленным (более 80 человек) детским коллективом	до 2000,00р.
		б)	образцовым детским коллективом	до 1500,00р.
		в)	значительный вклад в образовательную, фестивально-концертную и досуговую деятельность образцового детского коллектива	до 1000,00р.
		4	Победы и участие в очных конкурсах профессионального мастерства:	
		а)	институционального уровня	500,00р.
		б)	муниципального уровня	1000,00р.
		в)	краевого уровня	1500,00р.
г)	российского уровня	2000,00р.		
5	Привлечение детских образовательных коллективов, педагогических работников для проведения Дворцом	до 2000,00р.		

			мероприятий разных уровней и оказания платных услуг	
7.	Социальная поддержка (устанавливается в рублях приказом директора на основании решения комиссии по оценке результативности и эффективности деятельности)	1	Педагогический работник, поступающий на работу во Дворец после окончания обучения в организациях высшего или среднего профессионального образования и не имеющий право на социальную поддержку в рамках Решения Пермской городской Думы от 26.08.2014 № 147 (на три года с даты выдачи диплома)	2600,00р.
2		Педагогический работник, аттестованный на первую квалификационную категорию (на два года с даты аттестации)	1500,00р.	
3		Педагогический работник, впервые поступающий на работу во Дворец (на один отчетный период)	до 5500,00р.	

**3.2. Педагогам–организаторам, педагогу-психологу, методистам** стимулирующие выплаты устанавливаются по следующим показателям и критериям результативности и эффективности работы:

№	Наименование показателя	Критерии оценки, условия выплаты		Сумма выплат в рублях	
1.	Результативность образовательной, досуговой воспитательной деятельности	и	1	Организация и проведение мероприятий краевого и городского уровней, проведение большого числа мероприятий массовых и малых форм, обслуживание культурно-досуговых мероприятий	до 7 000,00
			2	Результативность участия педагогических работников в конкурсах и проектах различного уровня	до 4 000,00
			3	Привлечение дополнительных (внебюджетных) средств и новых заказчиков	до 7 000,00
			4	Охват мероприятиями детей группы риска и семей СОП, работа с административными органами власти в рамках получения муниципального и регионального заказа	до 3 000,00
2.	Инновационная деятельность		1	Разработка и реализация социально – значимых проектов, молодежных акций, совместных проектов (педагог, родитель, ребенок)	до 3 000,00
			2	Применение в деятельности развивающих педагогических технологий и активных форм досуговой деятельности для детей младшего, среднего и старшего возраста	до 3 000,00
			3	Участие в опытно-экспериментальной работе, внедрение научных разработок, проведение актуальных психолого-педагогических исследований	до 3 000,00
3.	Методическая и информационная деятельность		1	Разработка образовательных, игровых, познавательных программ нового поколения	до 3 500,00
			2	Участие в профессиональных конкурсах и проектах, проведение мастер – классов для педагогов дополнительного образования УДО города, края	до 3 000,00
			3	Организация и налаживание долгосрочных партнерских отношений с образовательными, общественными и коммерческими структурами	до 3 000,00



	4	Инициирование новых форм работы по продвижению Дворца, совершенствование информационно-методической деятельности	до 3 000,00
	5	Выступление на педагогических советах, научно-практических конференциях на уровне района, города, продвижение позитивного педагогического опыта	до 3 000,00
	6	Ведение мониторинга качества работы с педагогами и детьми	до 2 500,00
	7	Ведение электронной базы персонифицированного учёта обучающихся	до 5 000,00

#### 4. Стимулирующие выплаты административному персоналу.

4.1. Заместителям руководителя, заведующим хозяйством стимулирующие выплаты устанавливаются по следующим показателям и критериям результативности и эффективности работы:

№	Наименование показателя	Критерии оценки, условия выплаты	Сумма выплат в рублях	
1.	Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещениях учреждения	1 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Своевременное и качественное исполнение требований Госпожнадзора (отсутствие замечаний и предписаний)</li> <li>▪ Своевременное и качественное исполнение требований Роспотребнадзора (отсутствие замечаний и предписаний)</li> <li>▪ Своевременное пополнение аптечки и оказание первой (доврачебной) помощи</li> </ul>	до 8 000,00	
2.	Организация закупок в соответствии 223- ФЗ	1	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения: -правильность оформления технических заданий и контрактных отношений -своевременность заключения муниципальных контрактов -правильность проведения процедуры проведения закупок	до 6 000,00
		2	Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ	до 4 000,00
		3	Контроль за выполняемыми работами и своевременной поставкой	до 2 000,00
3.	Участие в реализации программы по энергосбережению	1	Наличие программы	до 1 000,00
		2	Соблюдение сроков реализации программы	до 1 000,00
4.	Работа с основными средствами учреждения	1	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация	до 3 000,00
		2	Обеспечение сохранности количества особей коллекций животных аквариумной выставки и живого уголка	до 3 000,00
		3	Сохранность и контроль за имуществом учреждения	до 4 000,00
		4	Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	до 3 000,00

5.	Аренда (передача имущества в пользование третьим лицам)	1	Отсутствие замечаний по передаче имущества третьим лицам со стороны департамента образования и департамента имущественных отношений	до 2 000,00
6.	Организация работы обслуживающего персонала	1	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг, департамента образования.	до 6 000,00
7.	Уровень исполнительской дисциплины	1	Выполнение функций, не предусмотренных должностной инструкцией	до 3 000,00
		2	Отсутствие нарушений действующего законодательства	до 3 000,00
		3	Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	до 5 000,00
		4	Отсутствие неисполненных мероприятий и заявок	до 4 000,00
8.	Напряжённость в работе	1	Интенсивность работы во время проведения массовых мероприятий во Дворце	до 3 000,00
		2	Интенсивность работы во время проведения ремонтных работ	до 5 000,00

**4.2. Экономисту, кассиру** стимулирующие выплаты устанавливаются по следующим показателям и критериям результативности и эффективности работы:

№	Наименование показателя	Критерии оценки, условия выплаты		Сумма выплат в рублях
1.	Уровень исполнения плана по расходам	1	Уровень исполнения плана по расходам не менее 95%	до 4 000,00
2.	Уровень исполнения плана по доходам	1	Уровень исполнения плана по доходам не менее 95%	до 2 000,00
3.	Удельный вес просроченной (прошлых лет) кредиторской задолженности в общем объеме задолженности по отрасли «Образование»	1	0% рублей либо динамика в снижении	до 2 000,00
4.	Удельный вес просроченной дебиторской задолженности в общем объеме задолженности по отрасли	1	0% рублей либо динамика в снижении	до 2 000,00
5.	Оценка состояния расчётно-платёжной дисциплины по расчётам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности)	1	Не ниже допустимого уровня	до 2 000,00
6.	Оценка состояния расчётно-платёжной дисциплины по расчётам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности)	1	Не ниже допустимого уровня	до 2 000,00
7.	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме	1	Отсутствие нарушений	до 2 000,00

	подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности)			
7.	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды	1	Отсутствие нарушений	до 2 000,00
8.	Работа с бланками строгой отчетности	1	Интенсивность	до 2 000,00
9.	Исполнительская дисциплина	1	Отсутствие нарушений действующего законодательства	до 7 000,00
		2	Своевременная и качественная сдача отчетности	до 5 000,00

**4.3. Инспектору по кадрам, секретарю руководителя, делопроизводителю** стимулирующие выплаты устанавливаются по следующим показателям и критериям результативности и эффективности работы:

№	Наименование показателя	Критерии оценки, условия выплаты		Сумма выплат в рублях
1.	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству и документу обороту	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Регулярность введения личных дел, карточек формы Т-2</li> <li>▪ Правильность заполнения трудовых книжек.</li> <li>▪ Своевременность составления и ведения графика отпусков</li> <li>▪ Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов</li> <li>▪ Регулярность работы с электронной почтой ОУ, сайтами вышестоящих организаций</li> <li>▪ Правильность работы с корреспонденцией</li> </ul>	до 6 000,00
		2	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Своевременность ведения дел по пенсионному фонду РФ, работа с военкоматом</li> </ul>	до 3 000,00
2.	Обеспечение безопасности персональных данных при их обработке	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Соблюдение действующего законодательства</li> <li>▪ Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций</li> </ul>	до 5 000,00
3.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Соблюдение сроков исполнения обращений граждан.</li> <li>▪ Достоверность предоставляемой информации</li> </ul>	до 3 000,00
4.	Представление отчётности	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Своевременное и качественное предоставление отчётности</li> <li>▪ Отсутствие нарушений в предоставлении отчётности</li> </ul>	до 4 000,00

## техническому персоналу и персоналу рабочих профессий.

**5.1. Рабочим и техническому персоналу** стимулирующие выплаты устанавливаются по следующим показателям и критериям результативности и эффективности работы:

№	Наименование показателя	Критерии оценки, условия выплаты		Сумма выплат в рублях
		№	Содержание	
1.	Уровень исполнительской дисциплины	1	Отсутствие нарушений действующего законодательства	до 1 000,00
		2	Отсутствие неисполненных мероприятий и заявок	до 2 000,00
2.	Обеспечение технического содержания имущественного комплекса	1	Оперативность устранения аварийных ситуаций	до 5 000,00
		2	Выполнение работ производственной необходимости	до 4 000,00
3.	Напряженность в работе	1	Увеличение интенсивности труда: * работа на улице в осенне-зимний период * ремонтные и отделочные работы внутренних помещений * подготовка и уборка внутренних помещений к праздничным и массовым мероприятиям * контроль за входом и выходом посетителей Дворца и соблюдение ими правил внутреннего распорядка учреждения во время проведения массовых мероприятий во Дворце	до 10 000,00
4.	Многопрофильность профессий	1	Выполнение функций рабочего другой специальности	до 2 000,00
5.	Ненормированный рабочий день	1	Устранение неполадок в нерабочее время	до 1 000,00
6	Обеспечение сохранности имущественного комплекса	1	Рациональное и экономное использование материальных ресурсов Соблюдение установленных норм расходования материалов	до 8 000,00

**6. Иные выплаты, не зависящие на прямую от количества и качества труда, и связаны с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения (материальное вознаграждение, материальная помощь) сотрудникам Дворца**

### 6.1. Материальное вознаграждение

№	Критерии	Показатели		Сумма выплат в рублях
		№	Содержание	
1.	Праздники	1	Профессиональные праздники	до 40 000,00
		2	Международный женский день 8 Марта	до 10 000,00
		3	День защитника Отечества, 23 февраля	до 10 000,00
		4	Новый год	до 90 000,00

2.	Юбилейные даты сотрудников	1	Юбилейная дата со дня рождения	до 15 000,00
		2	Юбилейная дата профессиональной деятельности	до 15 000,00
		3	Многолетний добросовестный труд во Дворце	до 20 000,00
		4	За высокий вклад в развитие системы дополнительного образования	до 40 000,00
		5	Юбилейная дата со дня основания детского коллектива, объединения Дворца	до 50 000,00
3.	Профессиональное мастерство	1	Победа и активное участие в дворцовских конкурсах профессионального мастерства	до 10 000,00
		2	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	до 15 000,00
		3	Реализация социально – культурных, педагогических проектов муниципального, краевого и российского уровней	до 15 000,00
		4	Присуждение профессионального приза «Вдохновение»	до 20 000,00
4.	Корпоративная культура (активность, участие)	1	Инициативная деятельность в составе коллегиальных органах Дворца (наблюдательном совете, научно-методическом совете, профсоюзном комитете)	до 7 000,00
		2	Активное участие в общественной жизни Дворца	до 20 000,00
		3	Участие во временных коллективах (объединениях) по выполнению технических заданий при проведении конкурсных и массовых мероприятий	до 20 000,00
		4	Активное участие в подготовке, проведении акций, проектов, конкурсов, театрализованных представлений, концертных номеров, программ для детей города Перми	до 50 000,00
		5	Участие в подготовке, оформлении внутренних помещений Дворца к массовым праздничным, торжественным, официальным мероприятиям различного уровня	до 20 000,00
		6	Участие, качественное выполнение ремонтных работ, работ косметического характера внутри зданий Дворца, работ по благоустройству территории Дворца	до 30 000,00
		7	Подготовка (косметический ремонт, оформление, и др.) учебных кабинетов к началу учебного года	до 25 000,00
			За высокую культуру обслуживания (оказания услуг)	до 20 000,00
5.	Подведение итогов работы сотрудников Дворца	1	По итогам работы: - в учебном году, - в учебной четверти, - в летний период.	до 70 000,00

## 6.2. Материальная помощь

№	Критерии	Показатели	Сумма выплат
---	----------	------------	--------------

		№	Содержание	в рублях
1.	Здоровье	1	- Медицинское обследование; - лечение; - реабилитационное лечение после травм сотрудника Дворца	до 25 000,00
		2	- Оздоровление; - медицинское обследование; - лечение несовершеннолетних детей сотрудника Дворца	до 10 000,00
		3	Оздоровление в период ежегодного оплачиваемого отпуска сотрудника	до 30 000,00
		4	Приобретение дорогостоящих медикаментов	до 20 000,00
2.	Обучение	1	Повышение уровня профессионального образования	до 15 000,00
		2	Получение образования детей сотрудника Дворца	до 8 000,00
3.	Жизненные ситуации	1	Регистрация брака	до 10 000,00
		2	Регистрация брака детей сотрудника	до 8 000,00
		3	Смерть ближайших родственников сотрудника	до 8 000,00
		4	Рождение ребенка	до 8 000,00
		5	Ухудшение материального положения сотрудника (кража личного имущества, аварии разного характера, и т. п.)	до 30 000,00
			Приобретение жизненно-необходимых вещей (одежды, обуви и др.)	до 15 000,00