

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МАУДО «ДШТИ»
16.08.2019

З. Д. Тимерова

ПРИНЯТО

решением Общего собрания
работников МАУДО «ДШТИ»
(Протокол от 16.08.2019 № 1)



УТВЕРЖДЕНО

приказом (распоряжением)
директора МАУДО «ДШТИ»
от 16.08.2019 № 95

И. П. Евграфов

**ПОЛОЖЕНИЕ
о критериях оценки эффективности деятельности работников
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования города Набережные Челны
«Детская школа театрального искусства» (МАУДО «ДШТИ»)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о критериях оценки эффективности деятельности работников (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Набережные Челны «Детская школа театрального искусства» (далее – МАУДО «ДШТИ»).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАУДО «ДШТИ» в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

1.3. В пункте 3.1. настоящего Положения представлен список должностей работников МАУДО «ДШТИ», имеющих право на получение стимулирующих выплат за качество выполняемой работы, с указанием максимальных баллов.

1.4. Настоящее Положение определяет порядок, критерии и размеры установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемой работы работникам МАУДО «ДШТИ» (далее по тексту – стимулирующих выплат).

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются из фонда стимулирующих выплат учреждения в день заработной платы по итогам работы за установленный период.

1.6. Перечень условий, порядка установления стимулирующих выплат может дополняться, изменяться в связи с возникающими (изменяющимися) условиями, особенностями и приоритетами развития системы дополнительного образования, а также в соответствии с временным периодом, по итогам которого осуществляется стимулирование.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Определением фактического размера стимулирующих выплат занимается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера работникам МАУДО «ДШТИ» (далее – Комиссия), сформированная общим собранием трудового коллектива и утвержденная приказом (распоряжением) директора.

2.2. В состав Комиссии входят:

– директор – председатель;

члены:

– заместители директора;

- представитель(и) педагогического, учебно-вспомогательного и технического персонала;
- председатель первичной профсоюзной организации работников учреждения.

2.3. Работники МАУДО «ДШТИ» имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.4. В течение месяца (периода), по итогам работы в котором устанавливаются стимулирующие выплаты работникам, директор, заместители директора осуществляют мониторинг (внутришкольный контроль, анкетирование, наблюдение, собеседование и т. д.) качества выполняемой работы работниками МАУДО «ДШТИ» в соответствии с критериями, установленными данным Положением и курируемыми направлениями работы.

2.5. По результатам мониторинга, директор, заместители директора представляют на заседание Комиссии служебные записки с оценкой деятельности работников МАУДО «ДШТИ» за истекший период, в соответствии с критериями оценки качества выполняемой работы, установленными настоящим Положением.

2.6. При оценке деятельности для установления стимулирующих выплат работникам учреждения, входящим в состав Комиссии, последние участия при этом не принимают.

2.7. Заседание Комиссии проходит ежемесячно (раз в квартал, раз в полугодие) не позднее 5 дней после истечения периода, по итогам работы в котором осуществляется стимулирование. О дате и времени заседания Комиссии работники МАУДО «ДШТИ» предупреждаются заранее секретарем Комиссии.

2.8. Каждому работнику МАУДО «ДШТИ» на основании анализа служебных записок, справок, листов оценки эффективности деятельности, приказов, по каждому критерию оценки качества выполняемой работы, установленными данным Положением, устанавливаются баллы, и производится подсчет общего (итогового) количества баллов.

2.9. При этом решение об установлении (снижении, увеличении) баллов принимается открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее половины членов Комиссии.

2.10. При равенстве голосов, решение принимается в сторону увеличения количества баллов.

2.11. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор издает приказ (распоряжение) с указанием размера стимулирующих выплат каждому работнику МАУДО «ДШТИ» в виде баллов, с которым последние должны быть ознакомлены подпись в 3-х дневный срок со дня издания.

2.12. После издания приказа (распоряжения), обращения работников МАУДО «ДШТИ» к директору по вопросу увеличения и перерасчета стимулирующей выплаты рассматриваются в течение 3-х дней. Основанием для направления обращения могут служить нарушения процедуры мониторинга, оценивания, техническая ошибка, дополнительная информация.

2.13. Размер общего фонда стимулирующих выплат (в денежном эквиваленте – в рублях) ежегодно закладывается в тарификацию МАУДО «ДШТИ».

2.14. Расчет фактического размера (в денежном эквиваленте – в рублях) стимулирующей выплаты работникам МАУДО «ДШТИ» производится главным бухгалтером на основании приказа (распоряжения) директора, содержащего итоговые баллы для каждого работника.

2.15. Количество баллов, полученных работником, умножается на 1 ставку не зависимо от фактической нагрузки работника в отчетном периоде.

3. УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Ниже представлен список должностей работников МАУДО «ДШТИ», имеющих право на получение стимулирующих выплат за качество выполняемой работы, с указанием максимальных баллов:

№ п/п	Структурное подразделение	Наименование должности	Максимальный балл
1	учебно-вспомогательный персонал	заведующий костюмерной	35
2		библиотекарь	40
3		звукоператор	40
4		художник-декоратор	45
5	педагогический персонал	концертмейстер	50
6		методист	55
7		художественный руководитель	55
8		преподаватель	60
9		заведующий структурным подразделением	65

3.2. Основным условием установления стимулирующих выплат работнику МАУДО «ДШТИ» является отсутствие примененного к нему в соответствии с трудовым законодательством дисциплинарного взыскания.

3.3. Работники МАУДО «ДШТИ», получившие дисциплинарное взыскание, либо уволившиеся из учреждения в течение периода, за который устанавливаются стимулирующие выплаты, лишаются данных выплат.

3.4. Работники учреждения, отсутствовавшие на рабочем месте в течение всего периода, за который устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим причинам: болезнь, использование ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения зарплатной платы, дополнительного отпуска для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов (ст. 173 Трудового Кодекса РФ) – лишаются данных выплат в полном объеме.

4. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Для определения размера стимулирующей выплаты работникам за качество выполняемой работы устанавливаются Критерии оценки эффективности деятельности работников МАУДО «ДШТИ».

4.2. Оценка эффективности деятельности преподавателя за отчётный период осуществляется на основании представленного работником листа самооценки (Приложение 1).

4.3. Критерии оценки эффективности деятельности концертмейстера МАУДО «ДШТИ» представлены в Приложении 2 к настоящему Положению.

4.4. Критерии оценки эффективности деятельности заведующего костюмерной МАУДО «ДШТИ» представлены в Приложении 3 к настоящему Положению.

4.5. Критерии оценки эффективности деятельности библиотекаря МАУДО «ДШТИ» представлены в Приложении 4 к настоящему Положению.

4.6. Критерии оценки эффективности деятельности звукоператора МАУДО «ДШТИ» представлены в Приложении 5 к настоящему Положению.

4.7. Критерии оценки эффективности деятельности художника-декоратора МАУДО «ДШТИ» представлены в Приложении 6 к настоящему Положению.

4.8. Критерии оценки эффективности деятельности методиста МАУДО «ДШТИ» представлены в Приложении 7 к настоящему Положению.

4.9. Критерии оценки эффективности деятельности художественного руководителя МАУДО «ДШТИ» представлены в Приложении 8 к настоящему Положению.

4.10. Критерии оценки эффективности деятельности заведующего структурным подразделением МАУДО «ДШТИ» представлены в Приложении 9 к настоящему Положению.

5. СРОК ДЕЙСТВИЯ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

5.2. Настоящее Положение может быть дополнено, пересмотрено или заменено новым по решению Учредителя, Общего собрания работников МАУДО «ДШТИ». Обновлённый документ согласовывается председателем профсоюзного комитета, утверждается директором и вводится в действие соответствующим приказом (распоряжением).