

«Согласовано»
Председатель профсоюзного комитета
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская
школа искусств №4» Советского района
г.Казани

И. В. Шевелёва

Принято на педагогическом совете
Протокол №1 от «26» августа 2021 г.

«Утверждаю»
Директор
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств №4»
Советского района г.Казани

М.Л. Рахматуллина



Введено в действие приказом
№ 96 от «27» августа 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о критериях оценки эффективности деятельности работников МБУДО «Детская школа искусств №4» Советского района г.Казани

І. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано на основании:
- Трудового Кодекса Российской Федерации;
 - Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений»;
 - Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 31 октября 2008г. №355 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Правительства Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»;
 - Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 года № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» (в редакции постановлений Кабинета Министров Республики Татарстан от 05.12.2008года №869, от 02.02.2009 года №59, от 01.03.2010 года №102, от 14.07.2010 года №564, от 24.08.2010 года №675);
 - Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года №678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» с изменениями (постановление КМ РТ от 08.10.2010 года №790);
 - Постановления Исполнительного комитета г.Казани от 25.08.2010 года № 7473 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений г.Казани»;
 - Приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 04.05.2011 года «2196\11 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан:
- Отраслевое соглашение п. 5.9;
 - Городское соглашение п. 5.9;
 - Коллективного договора ДШИ №4 на 2021-2023 год;

- Приказа Министерства образования и науки Республики Татарстан от 25 июня 2013 г. №2441/13 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан»

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения;

1.3. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед ДШИ учредителем.

1.4. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение высшей экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности в повышении качества образовательной деятельности.

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

II. Основания и порядок проведения оценки результативности

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами ДШИ.

2.2. Основное значение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории работников:

- Директор
- Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
- Методист
- Преподаватель
- Концертмейстер
- Заведующий отделом организационно - массовой работы
- Заведующий отделом методической работы
- Заведующий библиотекой

2.4. Каждый работник коллектива, в том числе и внешний совместитель (преподаватель) может претендовать на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы, в зависимости от личного вклада в результат работы коллектива.

2.5. Основанием для оценки результативности деятельности служит портфолио (портфель профессиональных достижений), индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучающихся, а также участие в общественной жизни школы.

2.6. Портфолио заполняется самостоятельно, в соответствии с логикой отражения результатов профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку труда.

2.7. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников, на основе его личного портфолио в школе приказом директора по согласованию с профкомом создается Комиссия.

В состав Комиссии входят:

- Председатель (заместитель директора по УВР)
- Рядовые члены - руководители ШМО, ведущие преподаватели
- Председатель профкома.

2.8. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного приказом № _____ от «___» августа 2021г, согласованного с первичной профсоюзной организацией протокол №___ от «___» _____ 2021г.

2.9. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, своевременное оформление документации.

2.10. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых 5 лет. Протоколы хранятся у директора ДШИ. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.11. В установленные приказом директора школы сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) работники передают в комиссию собственное портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.12. Определяются следующие отчетные периоды:

- 1 период : январь-август, итоги II полугодия (выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря);**
- 2 период сентябрь-декабрь, итоги I полугодия (выплаты производятся с 1 января по 31 августа);**

2.13. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочным листе материалов экспертную оценку

результативности деятельности работников за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.14. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- Устанавливаются следующие сроки подачи оценочных листов:
- 1-5 сентября (первый период);
- 25-30 декабря (второй период, итоги первого полугодия);
- Комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 числа отчетного периода;
- 13-15 числа отчетного периода работник может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- После 18 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

2.15. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности работников ДШИ за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.16. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись и утверждается приказом директора.

2.17. В случае несогласия с итоговым баллом, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.18. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и дать письменное или устное разъяснение по желанию работника. Обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии.

2.19. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в КТС ДШИ, в соответствии с ч.5 трудового Кодекса Российской Федерации.

2.20. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или неучтенной значимости вида деятельности. А также исключения критериев, потерявших актуальность.

2.21. Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются на педагогическом Совете, утверждаются приказом директора, согласовываются с первичной профсоюзной организацией.

III. Порядок определения стимулирующих выплат

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми работниками ДШИ. Размер фонда стимулирующих выплат (не менее 15%), запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на

индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику.

3.2. Количество баллов не должно превышать:

- Преподаватель-50 баллов;
- Концертмейстер-50 баллов;
- Заведующий отделом – 65 баллов;
- Зав. библиотекой – 50 баллов
- Заместитель директора по учебно-воспитательной работе-70 баллов;
- Директор -100 баллов.

3.3. Установленные стимулирующие выплаты производятся равными долями ежемесячно.

3.4. Больничные листы и отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учитываются стимулирующие выплаты.

IV. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат

4.1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера, могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями.

К ним относятся:

- Нарушение статей Закона Российской Федерации «Об образовании», Устава ДШИ;
- Грубое и систематическое нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка Школы;
- Невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.);
- Ухудшение качества обучения;
- Нарушение санитарно-гигиенического режима или техники безопасности;
- Наличие обоснованных устных или письменных жалоб;

4.2. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат в установленный период может быть только по решению Комиссии и письменному согласию профкома.

4.3. Обо всех изменениях, касающихся уменьшения или снятия стимулирующих выплат, работник должен быть предупрежден не менее, чем за 2 месяца.

4.4. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в ДШИ.

V. Форма отчетного листа

Оценочный лист

№	Показатели оценки эффективности деятельности и работника на основании критериев	Периодичность оценки	Диапазон значений/макс кол-во баллов	Сведения о выполнении показателей за истекший период (заполняется работником)	Подтверждение сведений в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника (заполняется администрацией)	Итоговый балл (заполняется комиссией)	Обоснование (заполняется комиссией в случае снижения оценочных баллов)

Работник _____
Ф.И.О. Должность

Члены комиссии _____

Оценочный лист заполнен «__»_____2021г.

Протокол №_____ от «__»____2021г.

С оценочным листом ознакомлен _____
подпись работника

**Критерии и показатели качества и результативности
эффективной деятельности преподавателя**

Качество результатов деятельности		50 баллов	
Показатели	Диап.зн ач	Вес. коэф.	Периодичность измерения
1. Сохранность контингента обучающихся (исключение составляет потеря контингента по объективным причинам)	100%	2	по полугодиям
2. Успеваемость обучающихся по предмету	100%	2	по полугодиям
3. За индивидуализацию и вариативность образовательного процесса в работе с одаренными детьми: -подготовка к концертным и конкурсным выступлениям, к участию в олимпиадах и конференциях	0-2	2	раз в год
4. Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, фестивалях, научно-практических конференциях различного уровня: • международного, федерального • регионального, межрегионального, республиканского • муниципального Наличие призовых мест по итогам участия учащихся в конкурсах, фестивалях различного уровня: • международного, федерального • регионального, межрегионального, республиканского • муниципального	0-2 0-5	2 5	по полугодиям
5. Руководство постоянно действующим концертным коллективом (большого и малого составов)	0-5	5	раз в год
6. Работа в режиме музыкального медиаобразования: • использование медиаинструментария • создание дидактического материала в мультимедийном формате • создание фонограмм и аранжировок • наличие электронной библиотеки, видео обобщений собственного педагогического опыта (презентация, фильм) • подготовка и обработка материалов для сайта	0-5	5	раз в год
Распространение и обобщение собственного педагогического опыта:			
1. Программно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса: • наличие программ • наличие методических пособий, авторских репертуарных сборников, хрестоматий, переложений	0-5	3 2	раз в год
2. Сохранение и развитие этнокультурного компонента: • обеспечение среды общения на родном языке • организация и участие в мероприятиях, направленных на сохранение и развитие языка и культуры	0-2	2	по полугодиям

<p>3.Представление педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на научно-практических конференциях, семинарах, мастер-классах различного уровня: • международного, федерального • регионального, межрегионального, республиканского • муниципального <p>Наличие призовых мест по итогам участия преподавателя в конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях, фестивалях различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> • международного, федерального • регионального, межрегионального, республиканского • муниципального 	0-2	2	раз в год
	0- 4	4	
Организация внеклассной деятельности			
<p>1.Подготовка и проведение школьных внеклассных мероприятий повышающих авторитет и имидж школы в социуме: Участие в разработке сценариев внеклассных мероприятий</p> <ul style="list-style-type: none"> • работа с социумом: организация и проведение праздничных мероприятий в микрорайонах Азино-1, Азино-2, Танкодром • организация и участие в мероприятия, направленных на укрепление социального партнерства • планирование и осуществление совместной деятельности с образовательными учреждениями (школы, лицеи, гимназии, ДОУ, УДО) 	0-3	3	по полугодиям
<p>2.Исполнительская (концертная, выставочная) деятельность, участие в постоянно действующем исполнительском педагогическом коллективе</p>	0-2	2	раз в год
Организационно-общественная деятельность			
<p>1.За выполнение общественно-значимой работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • руководство ШМО • публикация и освещение личного опыта и достижений и деятельности ДШИ в СМИ, в интернет пространстве 	0-9	7 2	раз в год
Итого: 50			
Директор			

**Критерии и показатели качества и результативности
эффективной деятельности
Концертмейстера**

Качество результатов деятельности		50 баллов	
Показатели	Диап.зна ч	Вес. коэф.	Периодичност ь измерения
1. Сохранность контингента	100	2	по полугодиям
2. Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> • международного, федерального • республиканского • муниципального Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников в конкурсах различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> • международного, федерального • республиканского • муниципального 	0-3 0-4	3 1 5 4 2	по полугодиям по полугодиям
3. Сохранение и развитие этнокультурного компонента: <ul style="list-style-type: none"> • обеспечение среды общения на родном языке организация и участие в мероприятиях, направленных на сохранение и развитие языка и культуры	0-2	2	раз в год
4. Участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на научно-практических конференциях, семинарах, мастер-классах различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> • международного, федерального • регионального, межрегионального, республиканского • муниципального Наличие призовых мест по итогам участия в конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях, фестивалях различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> • международного, федерального • регионального, межрегионального, республиканского • муниципального • наличие специальных поощрений 	0-2 0-4	2 4	раз в год раз в год
5. Участие в организационно-массовой деятельности	0-7	7	по полугодиям
6. Исполнительская (концертно-выставочная) деятельность, участие в постоянно действующем исполнительском педагогическом коллективе	0-2	2	раз в год
7. Высокопрофессиональное владение формами активного взаимодействия с первичным авторским текстом (аранжировка, импровизация, интерпретация)	0-14	14	раз в год
9. 1. За выполнение общественно-значимой работы: публикация и освещение личного опыта и достижений и деятельности ДШИ в СМИ, в интернет пространстве	0-2	2	раз в год
Итого 50			

**Критерии и показатели качества и результативности
эффективной деятельности**

Заместителя директора по учебно-воспитательной работе

Качество результатов деятельности		70 баллов	
Показатели	Диап.знач	Вес. коэф.	Периодичность изменения
1. Сохранность контингента учащихся	100 (%)	6	раз в год
2. Организация контроля и диагностики образовательной деятельности	0-6	6	раз в год
3. Участие учащихся в конкурсах, олимпиадах, фестивалях, научно-практических конференциях различного уровня: • международный, федеральный • республиканский, межрегиональный • муниципальный	0-5	5 3 2	
4. Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства различного уровня: • международный, федеральный • республиканский, межрегиональный • муниципальный	0-5	5 3 2	раз в год
5. Наличие призовых мест по итогам участия учреждения, педагогических работников, учащихся в конкурсах, фестивалях, научно-практических конференциях различного уровня: • международный, федеральный • республиканский, межрегиональный • муниципальный	0-5	5 3 2	раз в год
6. Уровень организации каникулярного отдыха учащихся (доля учащихся, для которых УДО организует мероприятия в каникулярное время)	0-25 (%)	5	раз в год
7. Разработка методических рекомендаций, разработка и внедрение авторских программ в учреждении	0- 5	5	раз в год
8. Доля работников имеющих высшую квалификационную категорию	0-7 (%)	5	раз в год
9. Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации	0-10 (%)	5	раз в год
10. Обобщение и распространение педагогического опыта различного уровня: • международный, федеральный • республиканский, межрегиональный • муниципальный	0-4	4 3 1	раз в год
Итого 70 баллов			
Директор			

**Критерии и показатели качества и результативности
эффективной деятельности**

Заведующего отделом организационно-массовой работы

Качество результатов деятельности		65 баллов	
Показатели	Диап.знач	Вес. коэф.	Периодичность изменения
1.Результативность деятельности: количество проведенных мероприятий	0-1	10	раз в год
2.Организация и проведение мероприятий различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> • Международного, федерального • Республиканского, межрегионального • Муниципального 	0-5	5 4 3	раз в год
3.Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> • Международного, федерального • Республиканского, межрегионального • Муниципального 	0-5	5 4 3	раз в год
4.Наличие призовых мест по результатам участия в конкурсах профессионального мастерства различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> • Международного, федерального • Республиканского, межрегионального • Муниципального 	0-5	5 4 3	раз в год
5.Обеспечение участия обучающихся в мероприятиях, организованных в рамках воспитания на традициях родной культуры, обеспечения среды общения на родном языке, разработка и внедрение авторских программ по данному направлению	0-2	2	раз в год
6.Уровень организации каникулярного отдыха учащихся (доля учащихся, для которых учреждение организует мероприятия в каникулярное время)	0-2	2	раз в год
7.Обобщение и распространение опыта деятельности на мероприятиях различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> • Международного, федерального • Республиканского, межрегионального • Муниципального 	0-4	4 3 2	раз в год
8.. Выполнение общественно-значимой работы: <ul style="list-style-type: none"> • публикация и освещение личного опыта и достижений и деятельности ДШИ в СМИ • наличие и обновление личного материала на сайте школы 	0-5	3 3	раз в год
Итого 65 баллов			
Директор			

**Критерии и показатели качества и результативности
эффективной деятельности
Заведующего отделом методической работы**

Качество результатов деятельности		65 баллов	
Показатели	Диап.знач	Вес. коэф.	Периодичность изменения
1.Динамика достижений педагогическими кадрами более высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом (результативность профессиональных конкурсов, количества участников конференций, семинаров, итогов аттестации)	100-105%	4	раз в год
2.Оказание методической помощи: • в подготовке и внедрению программ • редактирование, рецензирование	0-5	5	раз в год
3.Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: • Международного, федерального • Республиканского, межрегионального • Муниципального	0-5	5 3 2	раз в год
4.Положительная динамика роста квалификации педагогических работников по итогам аттестации	100-105%	5	раз в год
Динамика роста работников имеющих высшую квалификационную категорию	0-3%	5	раз в год
5.Подготовка материалов для участия педагогических работников в работе семинаров, научно-практических конференциях различного уровня: • Международного, федерального • Республиканского, межрегионального • Муниципального	0-5	5 3	раз в год
6.Наличие призовых мест по итогам участия преподавателей в конкурсах профессионального мастерства, фестивалях различного уровня: • Международного, федерального • Республиканского, межрегионального • Муниципального	0-5	5 3	раз в год
7. Методическое обеспечение участия Учреждения в мероприятиях, организованных в рамках воспитания на традициях родной культуры, обеспечения среды общения на родном языке, разработка и внедрение авторских программ по данному направлению	0-5	5	раз в год
8.Обобщение и распространение педагогического	0-3		раз в год

опыта различного уровня: • Международного, федерального • Республиканского, межрегионального • Муниципального		3 2 1	
9.. Выполнение общественно-значимой работы: • публикация и освещение достижений и деятельности ДШИ в СМИ • наличие и обновление личного материала на сайте школы	0-5	3 3	раз в год
10.Обобщение и распространение педагогического опыта различного уровня: • Международного, федерального • Республиканского, межрегионального • Муниципального	0-3	3	раз в год
Итого: 65 баллов			
Директор			

**Критерии и показатели качества и результативности
эффективной деятельности методиста**

Качество результатов деятельности		50 баллов	
Показатели	Диап.знач	Вес. коэф.	Периодичность изменения
1. Обеспеченность педагогов учреждения республиканскими образовательными и досуговыми программами, рассчитанными на различные категории обучающихся	90-100	10	годовая
2. Участие воспитанников отдела в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях международного, федерального уровня республиканского, межрегионального уровня	0-10	10	годовая
3. Проведение методической учебы по вопросам методического обеспечения образовательного процесса	0-10	10	ежеквартальная
4. Обобщение и распространение педагогического опыта международного, федерального, республиканского уровня	0-10	10	годовая
5. Разработка, участие в разработке методических рекомендаций, пособий, помощь в разработке и корректировке авторских программ	0-10	10	годовая
6. Привлечение грантов на развитие учреждения	0-5	5	годовая
Итого: 50 баллов			
Директор			

**Критерии и показатели качества и результативности
эффективной деятельности
Заведующего библиотекой**

Качество результатов деятельности		50 баллов	
Показатели	Диап.знач	Вес. коэф.	Периодичность изменения
1.Обращаемость фондов литературы	0-5	5	раз в год
2.Динамика читательской активности	0-5	5	раз в год
3.Развитие материальных ресурсов: • обновление библиотечного фонда • сохранность материально-технических ресурсов	0-5	5 4	раз в год
4.Работа в режиме мультимедийного медиаобразования, использование медиаинструментария для создание дидактического материала и информационно-рекламного продукта в мультимедийном формате	0-5	5	раз в год
5.Использование ИКТ в инновационной деятельности (перенос учебной информации на электронные носители)	0-9	9	раз в год
6.Выполнение общественно-значимой работы: • публикация и освещение личного опыта, деятельности ДШИ в СМИ • наличие и обновление web-страницы библиотеки на сайте школы в квартал) • создание видео фонда	0-5	3 5 2	раз в год по полугодиям
7.Сохранение и развитие этнокультурного компонента: организация и участие в мероприятиях, направленных на сохранение и развитие языка и культуры	0-2	2	раз в год
8.Обобщение и распространение профессионального опыта на мероприятиях различного уровня: • Международного, федерального • Республиканского, межрегионального, муниципального	0-3	3 2	раз в год
Итого: 50 баллов			
Директор			