

Введено в действие  
Приказом № 112  
от « 15 » сентября 2015 г.

Принято  
на Общем собрании трудового  
коллектива № 2  
от « 02 » сентября 2013г.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзного комитета  
Ю.А. Паранина  
« 15 » сентября 2015 г.



ТВЕРЖДАЮ:  
Директор МАУДО  
«Детский эколого-биологический центр №4»  
г. Набережные Челны «ДЭБЦ №4»  
В.И. Товма  
« 15 » сентября 2015 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ о критериях оценки эффективности деятельности работников МАУДО г. Набережные Челны «Детский эколого-биологический центр №4»

**Положение  
о критериях оценки эффективности деятельности работников  
МАОУДО «Детский эколого-биологический центр №4»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о критериях оценки эффективности деятельности работников МАОУ ДОД г.Набережные Челны "Детский эколого-биологический центр №4" (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Исполнительного комитета г.Набережные Челны от 15.07.2010 № 4688 «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей и межшкольных учебных комбинатов г.Набережные Челны» и определяет порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, а также критерии их установления в МАОУ ДОД «Детский эколого-биологический центр №4», далее учреждение.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

**система оплаты труда** - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждения, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

**базовый оклад (базовый должностной оклад)**, базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**оклад (должностной оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**тарифная ставка** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

**выплаты компенсационного характера** – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

**выплаты стимулирующего характера** – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

**выплаты социального характера** - выплаты работникам, осуществляемые за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но несвязанные с осуществлением ими трудовых функций.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников МАОУ ДОД г.Набережные Челны "Детский эколого-биологический центр №4" (далее – работников учреждения) определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат социального характера.

**2. Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения.**

- 2.1 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников.
- 2.2. Критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением и оформляются в виде Приложений к настоящему Положению.
- 2.3. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников по соответствующим должностям приведен в таблице.

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников образования

№	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
<b>1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
1.1.	Педагог дополнительного образования	2	50
1.2.	Педагог-организатор	2	50
1.3.	Методист	3	55
<b>2. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>			
2.1	Заведующий структурным подразделением: реализующим образовательные программы дополнительного образования детей	1	65

- 2.4. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_{kj} = \frac{FOT_k}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \times K_i)} \times \sum_{i=1}^n (I_{ij} \times K_i)$$

где:

$B_{ki}$  - выплаты за качество выполняемых работ;

$FOT_k$  - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

$I_{ij}$  - отнормированный i-й критерий оценки эффективности деятельности по j-му работнику;

$K_i$  - относительный весовой коэффициент i-го критерия оценки эффективности деятельности;

n - количество критериев оценки эффективности деятельности;  
m - численность работников учреждения.

#### 2.5. Порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ:

- согласно критериям эффективности педагогической деятельности, выплаты за качество выполняемых работ осуществляется только основным педагогическим работникам учреждения;
- каждый работник заполняет утвержденную форму самооценки эффективности деятельности по предложенным критериям качества работы;
- заведующий отделом проверяет и согласует заполненные педагогами Формы самооценки, с учетом прилагаемых подтверждающих документов и передает в комиссию по распределению доплат за качество;
- производится подсчет баллов каждого педагогического работника по установленным критериям (приложение 1);
- на основании общего размера стимулирующей части ФОТ педагогических работников по тарификации и общей суммы набранных баллов по учреждению, рассчитывается средняя стоимость одного балла по учреждению;
- этот показатель умножается на сумму баллов каждого работника, таким образом устанавливается ежемесячный размер стимулирующих выплат за качество и эффективность работы каждому педагогическому работнику;
- полученная сумма выплачивается ежемесячно в течение квартала.

2.6. Премияльные и иные поощрительные выплаты при наличии бюджетных или внебюджетных финансовых средств, устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

2.7. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются Положением о распределении премиального фонда и Коллективным договором.

2.8. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты по работникам составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера.

### **3. Заключительные положения.**

3.1 Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются с учётом мнения профкома на собрании трудового коллектива учреждения, утверждаются и вводятся в действие приказом директора.

3.2 Все вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

3.3 Спорные вопросы рассматриваются на совместном заседании администрации и профкома в соответствии с действующим законодательством.