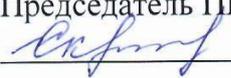




Согласовано  
Председатель ПК  
 Е.Г.Скрябина

Утверждаю  
Директор МУ ДО ДМШ №1 КГО  
 И.В.Смолянова



«23» 01 2024г

«23» 01 2024г

**Положение**  
о критериях оценки и показателях эффективности  
деятельности работников Муниципального учреждения дополнительного  
образования «Детская музыкальная школа №1» Копейского городского округа  
(МУ ДО ДМШ №1 КГО)

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение о критериях оценки и показателях эффективности деятельности работников МУ ДО ДМШ №1 КГО (далее - Положение), разработано в целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества оказания услуг, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, эффективности деятельности, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также с целью создания системы критериев и показателей качества оказания услуг, для выявления достижений конкретных результатов деятельности работников учреждений.

2. Настоящее Положение определяет целью обеспечение зависимости оплаты труда основных категорий работников от объективного оценивания их результатов деятельности в реализации, поставленных перед учреждениям задач, и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат стимулирующего характера из фонда оплаты труда.

**II. Условия стимулирования работников**

3. Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты двух типов: общие показатели эффективности и результативности и специфические показатели эффективности и результативности, учитывающие индивидуальные характеристики работников.

5. Стимулирующие выплаты (премии) начисляются всем работникам учреждений, как по основному месту работы, так и работающим по совместительству. При этом необходимо учитывать, что дополнительно выделенные средства на повышение заработной платы работников из средств бюджета городского округа распределяются в учреждениях на работников списочного состава по основной работе (преимущественно основному персоналу).

6. На выплаты стимулирующего характера начисляются все виды налогов, на основании действующего законодательства РФ.

7. Приказом руководителя учреждения назначается комиссия по установлению стимулирующих выплат. Размер стимулирующих выплат (премии) работникам по результатам работы за соответствующий период устанавливается приказом руководителя учреждения и по решению комиссии (протокола).

8. Стимулирующая выплата (премия) руководителю учреждения по результатам работы за соответствующий период устанавливается управлением культуры администрации городского округа по анализу деятельности учреждения.

9. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется личным вкладом работника в общие результаты работы.

10. Основными требованиями к установлению размера стимулирующих выплат являются качественное и результативное выполнение работ, в т.ч. особо важных и сложных работ, выполнение сверхнормативных или не предусмотренных должностными обязанностями работ.

11. Основными требованиями снижения (полностью или частично) размера стимулирующих выплат являются нарушения исполнительской и трудовой дисциплины, неудовлетворительное качество выполняемых работ, неисполнение служебных обязанностей, такие как:

- невыполнение плановых показателей;
- несоблюдение стандартов качества предоставляемых услуг;
- неэффективное и нерациональное использование оборудования и инвентаря и иных материальных ценностей;
- несоблюдение законодательства по охране труда;
- нарушение установленных сроков и некачественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации, и другие с учетом особенностей деятельности учреждения.

### III. Показатели качества оказания услуг для оценки результатов деятельности работников

12. При оценке результативности профессиональной деятельности работников учреждений, при установлении стимулирующих выплат необходимо оценивать деятельность работников по повышению качества оказываемых услуг.

Оценка результатов работников учреждений культуры направлена на:

- выполнение учреждениями муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ);
- выполнение целевых показателей (индикаторов) эффективности работы учреждений;
- достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по субъекту Российской Федерации (процентов);
- повышение уровня удовлетворенности граждан качеством предоставления учреждением государственных и муниципальных услуг в сфере культуры и дополнительного образования (процентов);
- повышение доли мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т. п. (% от общего числа проводимых мероприятий) по сравнению с предыдущим годом (процентов);

- увеличение количества культурно-массовых мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, научных конференций и др.), проведенных силами учреждения (единиц);

- увеличение количества посетителей культурно-массовых мероприятий (единиц);

- увеличение объема средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Учреждение может самостоятельно вводить свои методы и способы оценки индивидуальных достижений работников.

13. Условиями, обеспечивающими качество являются:

- количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку (человек);

- участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации областных, районных ведомственных программ;

- освоение и внедрение инновационных методов работы сотрудником;

- проведение самостоятельной творческой работы в зависимости от специфики учреждения (программы, встречи, проекты);

- работа с удаленными пользователями (дистанционное информационное обслуживание, интернет-конференции, интернет-конкурсы, интернет-проекты и др.);

- наличие и наполняемость Интернет-сайта учреждения (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам);

- результативность участия в конкурсах, получение грантов;

- оптимальное расходование финансовых средств;

- эффективное использование инновационной и экспериментальной деятельности.

14. Уровень достижений результатов деятельности работников учреждений выражается суммарным баллом, полученным в результате сложения баллов по каждому показателю.

#### IV. Размеры и порядок стимулирования работников

15. Стимулирование работников учреждений за отчетный период осуществляется в следующем порядке:

1) основанием для принятия решения и последующей подготовки приказа о назначении и выплате премии в отношении работника является приложение с обоснованием для премирования от заведующего отделением, в подчинении которого находится работник;

2) комиссия на основе оценки отчетных форм об исполнении целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период (квартал), которая оценивается определенной суммой баллов;

3) стоимость одного балла зависит от суммы выделенных средств, для стимулирования в отчетном периоде.

4) представление на премирование рассматривается комиссией в течение 5 рабочих дней. В срок не позднее 20-го числа месяца, следующего за окончанием отчетного периода, Комиссия проводит заседание и оформляет его результаты протоколом, копия которого в трехдневный срок направляется руководителю

учреждения. По результатам рассмотрения комиссии руководитель учреждения издаёт приказ о премировании работника по итогам работы за период.

16. В исключительных случаях отчетный период может быть изменен.

#### V. Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения

<b>Заместитель директора. Заведующий отделением.</b>				
№ п/п	Критерии целевых показателей эффективности труда работника	Оценка эффективности работы в баллах	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления отчетов
1.	Контроль за выполнением контрольных показателей учреждения	0-30	выполнение в полном объеме по муниципальному заданию	ежеквартально
2.	Качественное проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (качество сценария, уровень проведения, отзывы посетителей, записи в журнале отзывов)	0-20	положительные результаты (экспресс - опрос, журнал отзывов и предложений потребителя услуг, позитивные отзывы получателей муниципальных услуг в интернет-форумах, отсутствие обоснованных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг)	ежеквартально
3.	Участие в мероприятиях: - всероссийского уровня; - областного уровня; - городского уровня (подготовка сценария, проведение организационных мероприятий и др.)	0-30	- всероссийского уровня – до 15 баллов - областного уровня – до 10 баллов - городского уровня – до 5 баллов	ежеквартально
4.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы: - рациональное использование бюджетных средств; - укомплектованность учреждения творческими и техническими кадрами; - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; - выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (при наличии финансирования со стороны учредителя); - организация и выполнение платных услуг и иных видов деятельности, приносящих доход; - решение дополнительных задач, поручений руководителя сверх должностных функций (проекты, разовые задачи и пр.); - организация и проведение	0-120 (0-20 бал. за каждую позицию)	отчет о выполнении целевых показателей деятельности	ежеквартально

	<p>мероприятий, превышающий объем муниципального задания;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использование в работе современных технических средств (умение работать на компьютере, сканере другой орг. технике);</li> <li>- умение заменить других работников при подготовке и проведении мероприятий при форс-мажорных обстоятельствах;</li> <li>- привлечение дополнительных источников финансирования (спонсорская помощь);</li> <li>- инициативность в работе (наличие самостоятельно решенных вопросов и др.);</li> <li>- оказание помощи творческим коллективам при организации мероприятий;</li> <li>- продвижение услуг учреждения, формирование положительного имиджа в сети Интернет, социальных сетях;</li> <li>- участие в создании нормативно-правовых актов учреждения</li> </ul>			
5.	<p>Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, сдача отчетов). Выполнение внеплановой методической и организационной работы.</p>	0-20	отчет о выполнении целевых показателей деятельности	ежеквартально
6.	<p>Обеспечение информационной открытости учреждения</p>	0-30	<p>наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, правах и обязанностях получателей услуг, действующем законодательстве в сфере предоставления услуг. Размещение информации о деятельности учреждения в интернет-источниках, на информационных стендах учреждения, проведение творческих отчетов</p>	ежеквартально
7	<p>Повышение квалификации: программ профессиональной переподготовки, посещение специальных курсов, семинаров, мастер-классов и др.</p>	0-20	документы подтверждающие	годовая
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>270</b>		
<b>Звукорежиссер.</b>				
1.	<p>Качественное, оперативное и</p>	0-60	отсутствие замечаний и	ежеквартал

	результативное выполнение особо важных заданий		жалоб	ьно
2	Использование в работе современных технических средств. Внедрение в мероприятия новых музыкальных форм.	0-40	отчет о выполнении целевых показателей деятельности	ежеквартально
3	Содержание оборудования в рабочем состоянии, умение самостоятельно проводить мелкий ремонт. Обеспечение бесперебойной работы оборудования.	0-30	отсутствие замечаний	ежеквартально
4.	Непосредственное участие в мероприятиях: - всероссийского уровня; - областного уровня; - городского уровня (подготовка сценария, проведение организационных мероприятий, семинаров, конференций и др.)	0-40	- всероссийского уровня – до 20 баллов - областного уровня – до 15 баллов - городского уровня – до 10 баллов	ежеквартально
5	Систематическое повышение квалификации: программы переподготовки, посещение специальных курсов, семинаров и др.	0-20	документы подтверждающие	ежеквартально
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>170</b>		

### **Настройщик пианино и рояля.**

1.	Качественное, оперативное и результативное выполнение особо важных заданий	0-50	отсутствие замечаний и жалоб	ежеквартально
2	Содержание оборудования, инструментов в рабочем состоянии, умение самостоятельно проводить мелкий ремонт	0-30	отсутствие замечаний	ежеквартально
3.	Непосредственное участие в мероприятиях: - всероссийского уровня; - областного уровня; - городского уровня (подготовка сценария, проведение организационных мероприятий, семинаров, конференций и др.)	0-40	- всероссийского уровня – до 20 баллов - областного уровня – до 15 баллов - городского уровня – до 10 баллов	ежеквартально
4	Использование в работе современных технических средств	0-20	отчет о выполнении целевых показателей деятельности	ежеквартально
5	Систематическое повышение квалификации: программы переподготовки, посещение специальных курсов, семинаров и др.	0-20	документы подтверждающие	ежеквартально
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>150</b>		

**Специалист в сфере закупок (старший, ведущий).. Специалист (менеджер) по кадрам. Секретарь учебной части.**

N п/ п	Критерии целевых показателей эффективности труда работника	Оценка эффективности работы в баллах	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления отчетов
1.	Качественное, оперативное и результативное выполнение особо важных заданий	0-70	отсутствие замечаний и жалоб	ежеквартально
2.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: журналов, документов по кадровому делопроизводству и др.) Подготовка документов на награждение, архивирование документов и др. Проведение аукционных мероприятий для закупок товаров и услуг. Качественная подготовка нормативно-правовых актов учреждения. Увеличение объема договорной претензионно-исковой работы. Дополнительное консультирование работников и руководителей учреждения по вопросам своей деятельности.	0-60	отсутствие замечаний и жалоб	ежеквартально
3.	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам	0-50	отсутствие замечаний и жалоб. Доля подготовленных материалов возвращенных на доработку по причинам не объективной, устаревшей, информации, ошибки в расчетах, некорректное использование профессиональной терминологии, ошибки синтаксические и пунктуационные и др. Менее 10 % от подготовленных документов.	ежеквартально
4.	Внедрение новых форм и методов работы: использование в работе современных технических средств (умение работать на компьютере, сканере другой орг. технике).	0-20	отчет о выполнении целевых показателей деятельности	ежеквартально
5.	Участие в творческих мероприятиях учреждения	0-20	Умение заменить других работников при подготовке и проведении мероприятий при форс мажорных обстоятельствах	ежеквартально
6.	Соблюдение установленного порядка ведения и хранения документов, материальных и иных ценностей	0-30	отчет о выполнении целевых показателей деятельности	ежеквартально
7	Повышение квалификации:	0-20	документы подтверждающие	годовая

	программы переподготовки, посещение специальных курсов, семинаров и др.			
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>270</b>		
<b>Заместитель по АХР</b>				
№ п/п	Критерии целевых показателей эффективности труда работника	Оценка эффективности работы в баллах	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления отчетов
1.	Успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде: качественное ведение документации. Решение дополнительных задач, поручений руководителя сверх должностных функций (проекты, разовые задачи и пр.).	0-50	отчет о выполнении целевых показателей деятельности. Отсутствие замечаний и жалоб.	ежеквартально
2.	Участие в творческих мероприятиях учреждения	0-30	отчет о выполнении целевых показателей деятельности	ежеквартально
3.	Обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда	0-40	отчет о выполнении целевых показателей деятельности	ежеквартально
4.	Контроль хозяйственного обслуживания, надлежащего состояния зданий, помещений и вверенной территории. Обеспечение контроля за сохранностью оборудования. Установка связей с общественностью и привлечение социальных партнеров к осуществлению уставной деятельности. Внедрение современных информационных технологий в работу учреждения.	0-80 (0-20 за каждый показатель)	отчет о выполнении целевых показателей деятельности	ежеквартально
5	Осуществление мероприятий, направленных на экономию различных ресурсов учреждения(водо-тепло-энерго, материальных и др.).	0-30	отчет о выполнении целевых показателей деятельности	ежеквартально
6	Повышение квалификации: программы переподготовки, посещение специальных курсов, семинаров и др.	0-20	документы подтверждающие	годовая
7	Отсутствие обоснованных рекламаций (жалоб) со стороны посетителей учреждения, уровень решения конфликтных ситуаций.	0-20	отсутствие замечаний	ежеквартально
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>270</b>		
<b>Библиотекарь.</b>				
№ п/п	Критерии целевых показателей эффективности труда работника	Оценка эффективности	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении	Периодичность

/ п		ти работы в баллах	показателя	предоставления отчетов
1.	Выполнение контрольных показателей учреждения	0-10	выполнение в полном объеме по муниципальному заданию	ежеквартально
2.	Успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, решение дополнительных задач, поручений руководителя сверх должностных функций (проекты, разовые задачи и пр.).	0-30	отчет о выполнении целевых показателей деятельности. Отсутствие замечаний и жалоб.	ежеквартально
3.	Внедрение новых форм и методов работы: использование в работе современных технических средств (умение работать на компьютере, сканере другой орг. технике).	0-10	отчет о выполнении целевых показателей деятельности	ежеквартально
4.	Непосредственное участие в мероприятиях: - всероссийского уровня; - областного уровня; - городского уровня (подготовка сценария, проведение орг. мероприятий, семинаров, конференций и др.)	0-30	- всероссийского уровня – до 15 баллов - областного уровня – до 10 баллов - городского уровня – до 5 баллов	ежеквартально
5.	Качественное проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (качество сценария, уровень проведения, отзывы посетителей, записи в журнале отзывов)	0-20	положительные результаты (экспресс - опрос, журнал отзывов и предложений потребителя услуг, позитивные отзывы получателей муниципальных услуг в интернет-форумах, отсутствие обоснованных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг)	ежеквартально
6	Участие в профессиональных конкурсах	0-30	дипломы 1,2,3 степени	ежеквартально
7	Участие в программно-проектной деятельности всех уровней	0-20	не менее 1 в год	годовая
8	Публикация и освещение деятельности библиотеки в средствах массовой информации.	0-10	не менее 1 публикации в квартал	ежеквартально
9	Организация работы с общественными объединениями	0-10	отчет	ежеквартально
10	Систематическое повышение квалификации: программы переподготовки, посещение специальных курсов, семинаров, мастер-классов и др.	0-20	документы подтверждающие	ежеквартально
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>190</b>		
<b>Педагог дополнительного образования. Преподаватель.</b>				
№ п/	Критерии целевых показателей эффективности труда	Оценка эффективно	Форма отчетности, содержащая информацию о	Периодичность

п	работника	сти работы в баллах	выполнении показателя	предоставления отчетов
1.	Выполнение контрольных показателей учреждения	0-10	выполнение в полном объеме по муниципальному заданию	ежеквартально
2	Качественное ведение учебного процесса: - отсутствие отсева учащихся; - доля отлично успевающих учащихся не менее 60 % к общему количеству учащихся.	0-40	Отчет о выполнении целевых показателей деятельности	ежеквартально
3.	Качественная подготовка учащихся к конкурсам и фестивалям различного уровня: городских, региональных и всероссийских	0-40	Наличие дипломов 1,2,3 степени: - городских – до 5 балл; - областных –до 15 балл; - всероссийских - до 20 баллов	ежеквартально
4.	Активное участие в творческих мероприятиях учреждения	0-20	Отчет о выполнении целевых показателей деятельности	ежеквартально
5	Соблюдение профессионального этикета, степень корректности работника по отношению к учащимся, родителям, коллегам.	0-20	отсутствие замечаний и нареканий к деятельности	ежеквартально
6	Систематическое повышение квалификации	0-20	наличие подтверждающего документа	ежеквартально
6	Участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях в качестве исполнителя	0-20	дипломы 1,2,3 степени, отчет о выполнении целевых показателей деятельности	ежеквартально
7	Участие в программно-проектной деятельности всех уровней	0-30	отчет о выполнении целевых показателей деятельности	ежеквартально
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>200</b>		

### Концертмейстер

1.	Качественное, оперативное и результативное выполнение особо важных заданий	0-30	отсутствие замечаний и жалоб	ежеквартально
2.	Качественная подготовка учащихся к конкурсам и фестивалям различного уровня: городских, региональных и всероссийских	0-40	наличие дипломов 1,2,3 степени: - городских – до 5 баллов; - областных – до 15 баллов; - всероссийских - до 20 баллов	ежеквартально
3.	Активное участие в творческих мероприятиях учреждения	0-20	отчет о выполнении целевых показателей деятельности	ежеквартально
4	Систематическое повышение квалификации	0-20	наличие подтверждающего документа	ежеквартально
5	Участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях в качестве исполнителя	0-30	дипломы 1,2,3 степени, отчет о выполнении целевых показателей деятельности	ежеквартальная
6	Участие в программно-проектной деятельности всех уровней	0-20	отчет о выполнении целевых показателей деятельности	ежеквартальная
7	Соблюдение профессионального этикета, степень корректности работника по отношению к	0-20	отсутствие замечаний и нареканий к деятельности	ежеквартально

	учащимся, родителям, коллегам.			
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>170</b>		
<b>Гардеробщик. Дворник. Уборщик служебных помещений. Рабочий по ремонту и комплексному обслуживанию зданий.</b>				
N п/п	Критерии целевых показателей эффективности труда работника	Оценка эффективности работы в баллах	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления отчетов
1.	Качественное, оперативное и результативное выполнение особо важных заданий	0-20	отсутствие замечаний и жалоб	ежеквартально
2	Соблюдение профессионального этикета, степень корректности работника по отношению к работникам и посетителям учреждения.	0-20	отсутствие замечаний и нареканий к деятельности	ежеквартально
3.	Активное участие в общественных мероприятиях (субботниках, мероприятиях, проводимых в учреждении, участие в ремонтах и т.п.)	0-30	отчет о выполнении целевых показателей деятельности	ежеквартально
4	Использование в работе современных технических средств.	0-20	Отчет о выполнении целевых показателей деятельности	ежеквартально
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>90</b>		

**Таблица перевода баллов в проценты.**

№ п/п	Баллы	Проценты
1	0-60	0-200 (за каждый раздел прибавляется от 0 до 20 %. Итог суммируется)
2	61-80	
3	81-100	
4	101-120	
5	121-140	
6	141-160	
7	161-180	
8	181-200	
9	201-220	
10	221-240	
11	241-260	
12	261-280	
13	281-300	