


Согласовано
Представитель трудового коллектива
 О.В. Таболина

Утверждено
Приказом от 03.10.2020 года № 164-од

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате надбавки за качество выполняемых работ работникам
государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования Ростовской области
«Региональный центр выявления и поддержки одаренных детей
«Ступени успеха»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о выплате надбавки за качество выполняемых работ (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 06.10.2020 № 46 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области».
2. Настоящее Положение разработано и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ростовской области «Региональный центр выявления и поддержки одаренных детей «Ступени успеха» (далее – учреждение), повышения эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг и роста профессионализма.

2. Источники надбавки за качество выполняемых работ

1. Выплата надбавки за качество выполняемых работ предусматривается из фонда экономии заработной платы.

3. Показатели надбавки за качество выполняемых работ

1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.
2. Надбавка за качество выполняемых работ (далее по тексту Надбавка) устанавливается сотрудникам в соответствии с Показателями эффективности деятельности работников (Приложение).
3. При наличии дисциплинарного взыскания надбавка за качество выполняемых работ работнику не начисляется в течение всего периода до снятия дисциплинарного взыскания.

2. Основания для оценки результативности труда

1. Основанием для оценки эффективности деятельности работников служат личные

профессиональные достижения и результаты участия в общественной жизни учреждения.

2. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности работников в учреждении приказом руководителя создаётся Единая комиссия по определению доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующего характера, по премированию и распределению материальной помощи (далее – Комиссия), состоящая из представителей администрации, работников и представителя трудового коллектива учреждения.
3. Комиссия действует на основании Положения, согласованного с представителем трудового коллектива.

5. Порядок начисления надбавки за качество выполняемых работ

1. Надбавка устанавливается работнику по основной работе (и по совместительству) ежемесячно пропорционально отработанному времени при наличии экономии заработной платы.
2. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.
3. Основанием для выплаты Надбавки является оценочный лист каждого работника за отчётный период, составленный и подписанный руководителем структурного подразделения и самим работником в соответствии с Показателями эффективности деятельности работника.
4. Для определения размера Надбавки Комиссия устанавливает размер Надбавки в соответствии с полученными баллами, подсчитанными в оценочном листе работника.

6. Сроки рассмотрения оценочных листов

1. Руководители структурных подразделений сдают оценочные листы в Комиссию до 20 числа отчётного периода.
2. Комиссия рассматривает представленные материалы, устанавливает размер Надбавки, итоги заседания заносятся в Протокол заседания Комиссии, который подписывается всеми членами Комиссии.
3. На основании Протокола руководитель учреждения (или исполняющий обязанности руководителя) издаёт приказ о выплате Надбавки.
4. Приказ передаётся в бухгалтерию для начисления заработной платы за отчётный период.
5. В случае несогласия работника с оценочным листом, он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.
6. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать устное (обсуждение заносится в Протокол заседания Комиссии) или письменное

(по желанию работника) разъяснение.

7. В случае несогласия с разъяснениями Комиссии, работник имеет право принимать меры в соответствии с действующим законодательством.

7. Размер Надбавки за качество выполняемых работ

1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).
2. Конкретный размер Надбавки определяется в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) работника в соответствии с оценочным листом при наличии достаточной месячной экономии.
3. В случаях отсутствия достаточной суммы экономии для определения размера Надбавки, производится расчёт: сначала рассчитывается необходимая сумма Надбавки для выплат в соответствии с показателями за отчётный период, затем размер месячной экономии делится на необходимую сумму Надбавки, в результате получается коэффициент экономии за отчётный период. Этот показатель умножается на Надбавку каждого работника, установленный оценочным листом и выводится размер фактической Надбавки на каждого работника.

8. Порядок выплаты надбавки руководителю учреждения

1. Надбавка директору учреждения устанавливается Министерством общего и профессионального образования Ростовской области.
2. Надбавка заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливается директором учреждения в соответствии с действующим локальным нормативным актом учреждения, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного директору учреждения.
3. При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.
4. При недостаточности планового ФОТ и (или) при превышении предельного соотношения заработной платы начисление надбавка за качество выполняемых работ не осуществляется или осуществляется в пониженном размере по сравнению с размером надбавки, утвержденным министерством.
5. При наличии дисциплинарного взыскания надбавка за качество выполняемых работ директору, заместителям директора и главному бухгалтеру не начисляется в течение всего периода до снятия дисциплинарного взыскания.

**Показатели эффективности деятельности
Педагога-психолога**

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл	Итого баллов
1	Выполнение правил внутреннего распорядка	не имеет места - 0	
		имеет место - 2	
2	Уровень исполнительской дисциплины, в т.ч.:		
	а) своевременное предоставление информации, отчетности	0-1	
	б) качественное ведение документации	0-1	
3	Проявление инициативы, самостоятельности в работе	0-2	
4	Ведение научно-методической работы, в т.ч. публикация статей	0-2	
5	Работа по созданию имиджа организации, продвижению организации	не имеет места – 0	
		однократно - 1	
		регулярно - 2	
6	Оперативное решение возникающих проблем в пределах собственной компетенции	0-2	
7	Разработка и апробация программ психологической помощи	0-1	
8	Подбор и систематизация диагностического инструментария	0-1	
9	Подбор и систематизация методических материалов по теме одаренности, индивидуального и группового сопровождения несовершеннолетних	0-1	
10	Внедрение современных методов психологической помощи, трансляция опыта работы внутри организации	0-1	
11	Участие в профессиональных конкурсах	участвует- 2 балла	
		не участвует -0 баллов	
11	Активное участие в супервизиях, внутреннем обучении, совещаниях отдела	0-1	
12	Подготовка материалов для размещения на сайте организации	0-1	
13	Участие в проекте «Мобильный тьютор» и в других выездных мероприятиях.	Не участвует-0	
		Участвует с высоким качеством работы - 2	
14	Отсутствие обоснованных жалоб, претензий, исков	0-2	
15	Выполнение правил техники безопасности, охраны пожарной безопасности, отсутствие травматизма обучающихся в период образовательного процесса (нахождения детей в учреждении)	0-1	
Итоговый балл			

Максимальное количество баллов – 25

Работники, набравшие от 0 до 3 баллов – не получают надбавки;
от 4 до 7 баллов – надбавка размером 50 %;
от 8 до 13 баллов – надбавка размером 100 %;
от 14 до 19 баллов – надбавка размером 150 %;
от 20 – надбавка размером 200 %.

Приложение
к Положению о выплате надбавки
за качество выполняемых работ

**Показатели эффективности деятельности
методиста, педагога-организатора**

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл	Итого баллов
1	Выполнение правил внутреннего распорядка	не имеет места - 0	
		имеет место - 5	
2	Уровень исполнительской дисциплины, в т.ч.:		
	а) своевременное предоставление информации	0-1	
	б) своевременное предоставление отчетности	0-1	
	в) качественное ведение документации	0-2	
3	Проявление инициативы, самостоятельности в работе	0-2	
4	Оперативное решение возникающих проблем в пределах собственной компетенции	0-2	
5	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	не имеет места - 0	
		периодическое выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей - 1	
		постоянное курирование определенного вопроса - 2	
6	Выполнение обязанностей временно отсутствующих сотрудников	0-1	
7	Участие в мероприятиях:	не имеет места - 0	
		однократно - 1	
		регулярно - 2	
8	Организация и проведение внеплановых мероприятий (оценка участия сотрудников), в т.ч.:		
	а) высокий уровень исполнительской дисциплины	0-2	
	б) высокий уровень вовлеченности	0-1	
	г) выполнение поставленных руководством задач	0-1	
9	Обеспечение образовательного процесса (подготовка аудиторий к проведению теоретических и практических заданий в соответствии с учебным планом)	0-1	
10	Принятие мер по сохранности контингента обучающихся	0-1	
11	Обоснованные жалобы, претензии, иски	0-3	
12	Выполнение правил техники безопасности, охраны пожарной безопасности	0-1	
13	Отсутствие травматизма обучающихся в период образовательного процесса (нахождения детей в учреждении)	0-1	
Итоговый балл		25	
Итоговый балл в % соотношении			

Применительно к отделу организации и проведения мероприятий

Применительно к отделу очного обучения, отделу очного обучения с применением дистанционных технологий и отделу интенсивных образовательных программ

Максимальное количество баллов – 25

Работники, набравшие от 0 до 3 баллов – не получают надбавки:
4-7 баллов – надбавка размером 50 %;
от 8 до 13 баллов – надбавка размером 100 %;
от 14 до 19 баллов – надбавка размером 150 %;
от 20 баллов – надбавка размером 200 %.

**Показатели эффективности деятельности
системного администратора**

<i>№№</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Баллы</i>	<i>Итого баллов</i>
1.	Результаты деятельности системного администратора	Выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией. Консультирование обучающихся по различным вопросам технического характера. Своевременное обеспечение консультаций и технической поддержки ППС при работе с локальной сетью и ресурсами сети Интернет. Контроль выполнения учебной нагрузки ППС	0-5	
		Наличие персональных достижений или выполнение работ, выходящих за пределы должностной инструкции (разработка, модернизация и внедрение методов автоматизации программирования, типовых и стандартных программ)	0-2	
		Техническая поддержка ППС в рамках реализации дополнительных общеразвивающих программ	0-3	
		Внедрение новых программных продуктов в деятельность Центра. Мониторинг сети. Разрабатывание предложений по развитию инфраструктуры сети	0-3	
		Сохранность оборудования. Обеспечение выполнения требований пожарной электробезопасности, охраны труда. Контроль за соблюдением правил безопасности	0-3	
		Участие и техническое сопровождение мероприятий Центра	0-3	
2.	Исполнительская дисциплина	Качественное выполнение и соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. Четкое, своевременное выполнение поручений. Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполненных работ	0-3	
3.	Дополнительная работа не входящая в функциональные обязанности (по указанию администрации)		0-3	
ИТОГО:			25	
Итоговый балл в % соотношении				

Максимальное количество баллов – 25

Работники, набравшие от 0 до 3 баллов – не получают надбавки;

от 4 до 7 баллов – надбавка размером 50 %;

от 8 до 13 баллов – надбавка размером 100 %;

от 14 до 20 баллов – надбавка размером 150 %;

от 20 – надбавка размером 200 %.

**Показатели эффективности деятельности
специалиста по закупкам**

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Баллы
1	Своевременное представление сведений и (или) отчетов	Своевременно	1
		Не своевременно	0
2	Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения документации в единой информационной системе	Отсутствие	1
		Наличие	0
3	Ведение реестра поставщиков	Ведется	1
		Не ведется	0
4	Качественная работа по контролю прохождения регистрации и договоров/контрактов	Выполняется без замечаний	1
		Имеются замечания	0
5	Выполнение заданий и поручений руководителя	Выполнено качественно	1
		При выполнении имелись замечания	0
6	Проверка предоставленных договоров/контрактов, подготовка документации для регистрации в системе «АЦК-Госзаказ»	Выполняется без замечаний	1
		Имеются замечания	0
7	Размещение в «АЦК-Госзаказ» и «ЕИС» договоров/контрактов в установленные сроки	Выполняется без замечаний	1
		Имеются замечания	0
8	Контроль за проведением оплаты поставщику/исполнителю	Выполняется без замечаний	1
		Имеются замечания	0
9	Соблюдение техники безопасности и охраны труда	Соблюдено	1
		Не соблюдено	0

Максимальное количество баллов – 9

от 0 до 5 баллов – не получает надбавки

6 балла – надбавка размером 50% надбавки

7 балла – надбавка размером 100% надбавки

8 балла – надбавка размером 150% надбавки

9 баллов – надбавка размером 200% надбавки

**Показатели эффективности деятельности
инженера-электроника**

<i>№№</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Баллы</i>	<i>Примечание</i>
1.	Результаты деятельности инженера-электроника	Бесперебойная работа электронного оборудования	0-2	
		Осуществляет подготовку компьютерной техники к работе (к проведению учебных занятий)	0-2	
		Проводит технический осмотр, контролирует параметры, надежность электронного оборудования, проводит тестовые проверки с целью своевременного обнаружения неисправностей	0-2	
		Проводит техническое обслуживание электронного оборудования, обеспечивает ее работоспособное состояние, рациональное использование, проведение профилактического и текущего ремонта	0-2	
		Производит наладку элементов, блоков, отдельных устройств и узлов электронного оборудования	0-2	
		Установка и обновление программного обеспечения на компьютерную технику	0-2	
		Своевременное обеспечение антивирусной защитой компьютерной техники, сети, сервера	0-2	
		Ведет учет и анализирует показатели использования электронного оборудования, изучает режим работы, условия эксплуатации	0-2	
		Осуществляет контроль за своевременным обеспечением электронного оборудования запасными частями и материалами.	0-2	
		Организует хранение электронного оборудования Центра	0-2	
2.	Исполнительская дисциплина	Качественное выполнение и соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. Четкое, своевременное выполнение поручений. Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполненных работ	0-2	
3.	Дополнительная работа не входящая в функциональные обязанности (по указанию администрации)		03	
ИТОГО:			25	

Максимальное кол-во баллов – 25

Работники, набравшие от 0-3 баллов – не получают надбавки
от 4-7 баллов – надбавка размером 50%
от 8-13 баллов – надбавка размером 100%
от 14-20 баллов – надбавка размером 150%
от 20 баллов - надбавка размером 200%

**Показатели эффективности деятельности
воспитателя**

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Значение показателя условия	Кол-во баллов	Индивидуальные баллы
1	Контроль за соблюдением режима дня обучающихся	Не имеет места	0	
		Имеет место	1	
2	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	Не имеет места	0	
		Однократное выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	1	
		Периодическое выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	2	
		Постоянное курирование определённого вопроса	3	
3	Активная учебно-воспитательная работа. Инициативность, творчество и применение в работе современных форм и методов	Не имеет места	0	
		Проявление инициативы, самостоятельности в работе	1	
		Оперативное решение возникающих проблем в пределах собственной компетенции	2	
4	Высокое качество проверки ежедневной уборки жилых помещений обучающихся и еженедельного приема/сдачи белья	Не имеет места	0	
		Имеет место	1	
5	Зарегистрированные жалобы со стороны участников образовательного процесса на качество работы воспитателя/вожатого	Имеют место	0	
		Не имеют места	1	
6	Травмы обучающихся в период воспитательно-образовательного процесса, повлекшие обоснованное обращение в медицинское учреждение	Имеют место	0	
		Не имеют места	1	
Итоговый балл				
Итоговый балл в % соотношении				

Максимальное количество баллов – 9

Работники, набравшие от 0 до 2 баллов – не получают надбавки;

3 балла – надбавка размером 50 %;

от 4 до 5 баллов – надбавка размером 100 %;

от 6 до 8 баллов – надбавка размером 150 %;

9 баллов – надбавка размером 200 %.

Показатели эффективности деятельности бухгалтера

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Значение показателя условия	Кол-во баллов	Индивидуальные баллы
1	Уровень исполнительской дисциплины	Не имеет места	0	
		Имеет место	2	
2	Своевременное предоставление информации, отчетности, качественное ведение документации	Удовлетворительно	0	
		Незначительные замечания	1	
		Своевременно	2	
3	Качественное и своевременное оформление, брошюровка бухгалтерской документации	Не своевременно	0	
		Качественно и своевременно (ежемесячно) сшиваются журналы операций	2	
4	Своевременное, правильное отражение хозяйственных операций в 1-С бухгалтерия	Не своевременно	0	
		Своевременно	2	
5	Сохранность бухгалтерских документов, оформление их в соответствии с установленным порядком для передачи в архив	С нарушениями	0	
		Без нарушений	1	
		Незначительные замечания	1	
		Без нарушений	2	
6	Выполнение правил техники безопасности, охраны пожарной безопасности	Невыполнение	0	
		Выполнение	2	
Итоговый балл				
Итоговый балл в % соотношении				

Максимальное количество баллов – 12

Работники, набравшие от 0 до 2 баллов – не получают надбавки;

3 балла – надбавка размером 50 %;

от 4 до 6 баллов – надбавка размером 100 %;

от 7 до 9 баллов – надбавка размером 150 %;

от 10 до 12 баллов – надбавка размером 200 %.

Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Значение показателя условия	Кол-во баллов	Индивидуальные баллы
1	Уровень исполнительской дисциплины	Не имеет места	0	
		Имеет место	2	
2	Своевременное и качественное предоставление отчетности	Качественно	2	
		Своевременно	2	
		Имеются замечания	1	
3	Размещение на официальном сайте учреждения и сайте ГМУ актуальной информации и отчетов о деятельности по направлению деятельности главного бухгалтера	Информация отсутствует	0	
		Несвоевременно	1	
		Своевременно	2	
4	Своевременность и качество предоставления бюджетной, статистической и иной отчетности и информации	Неудовлетворительно	0	
		Единичные замечания	1	
		Нет замечаний	2	
5	Качество ведения бюджетного учета в учреждении	Неудовлетворительно	0	
		Имеются замечания	1	
		Нет замечаний	2	
6	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды, по перечислению налогов и сборов, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды, зарплаты сотрудников	Наличие просроченной задолженности	0	
		Нарушения, не повлекшие неэффективного использования средств бюджета	1	
		Отсутствие просроченной задолженности	2	
7	Своевременность и обоснованность списания основных средств	Несвоевременно	0	
		Своевременно	2	
8	Выполнение правил техники безопасности, охраны пожарной безопасности	Невыполнение	0	
		Выполнение	2	
Итоговый балл				
Итоговый балл в % соотношении				

Максимальное количество баллов – 18

Работники, набравшие от 0 до 6 баллов – не получают надбавки;

от 7 до 9 баллов – надбавка размером 50 %;

от 10 до 12 баллов – надбавка размером 100 %;

от 13 до 15 баллов – надбавка размером 150 %;

от 16 до 18 баллов – надбавка размером 200 %.