



«Согласовано»
Председатель Профсоюзного комитета
И.Ю. Заркова
«27» августа 2025 г. *Заркова И.Ю.*

Принято на Управляющем Совете
МБУ ДО ЖДТ г. Улан-Удэ
Протокол № 3 от «31» 03 2025 г.

«Утверждаю»
Директор МБУ ДО ЖДТ г. Улан-Удэ
А.В. Сирин
Приказ № «11» от «27» августа 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда
работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Дом творчества Железнодорожного района г. Улан-Удэ»

(в новой редакции)

г. Улан-Удэ
2025 г.

Положение
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Дом творчества Железнодорожного района г. Улан-Удэ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 28 октября 2016 года № 336 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ» (в редакции Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 07.08.2017 N 244).

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом творчества Железнодорожного района г. Улан-Удэ» (далее по тексту - ЖДТ), определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

2. Цели стимулирования

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам ЖДТ производятся с целью:

- формирования мотивации к повышению качества и результативности труда работников ЖДТ;
- усиления материальной заинтересованности работников ЖДТ;
- развития творческой активности и инициативы.

3. Основания для стимулирования

3.1. Основаниями для стимулирования работников ЖДТ по результатам деятельности являются следующие критерии и показатели:

Критерии заместителя директора по УВР

- Эффективность процесса обучения;
- Эффективность воспитательной работы;
- Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе ЖДТ;
- Эффективность обеспечения доступности качественного образования;
- Эффективность управленческой деятельности;
- Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение, безопасность участников образовательного процесса;
- Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения.

Критерии педагога дополнительного образования

- Эффективность процесса образования;
- Эффективность воспитательной работы;
- Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе;
- Эффективность доступности качественного образования;

- Эффективность управленческой деятельности в т/о;
- Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса;
- Повышение уровня профессионализма педагога доп. образования.

Критерии педагога-организатора

- Эффективность организационно-массовой работы;
- Эффективность использования современных технологий в организации и проведении мероприятий;
- Повышение уровня профессионализма педагога - организатора.

Критерии социального педагога

- Эффективность социально-педагогической работы;
- Эффективность использования современных технологий в организации и проведении мероприятий;
- Повышение уровня профессионализма.

Критерии педагога-психолога

- Эффективность психолого-педагогического сопровождения в ОУ;
- Эффективность использования современных методов, методик, технологий в деятельности, а также в проведении мероприятий;
- Повышение уровня профессионализма.

Критерии концертмейстера /хормейстера/музыкального (художественного) руководителя

- Эффективность процесса образования;
- Повышение уровня профессионализма концертмейстера/хормейстера;
- Эффективность организации воспитательной деятельности.

Критерии методиста

- Эффективность методического сопровождения образовательного процесса;
- Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе;
- Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения.

3.2. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям по должности «директор», «заместитель директора по учебно-воспитательной работе» - не более 30 баллов, «педагог дополнительного образования», «педагог – организатор», «социальный педагог», «методист», «педагог-психолог», «концертмейстер» и др. педагогические работники – 20 -25 баллов).

Для измерения эффективности труда педагогического работника, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей (Приложения №№ 2,3,4,5,6,7,8,9).

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат педагогическим работникам

4.1. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам ЖДТ по результатам труда производится Управляющим советом согласно критериям и показателям эффективности труда по представлению рабочей комиссии ЖДТ.

4.2. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество

баллов. Для измерения эффективности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей (см. в приложении).

4.3. Производится подсчет баллов по утвержденным критериям и показателям эффективной деятельности работников ЖДТ предыдущего полугодия учебного года.

4.4. Сумма баллов по утвержденным критериям оценки эффективной деятельности педагогических работников ЖДТ подсчитывается раз в три месяца, рассматривается рабочей комиссией и утверждаются Управляющим Советом.

5. Порядок выплат стимулирующего характера

5.1. Размер и вид выплат стимулирующего характера работников ЖДТ производится после согласования и утверждения результатов мониторинга их профессиональной деятельности на Управляющем Совете.

Для установления указанных выплат стимулирующего характера устанавливается один раз в три месяца в течение календарного года.

5.2. Выплаты работникам ЖДТ утверждаются приказом директора ЖДТ на основании протокола Управляющего Совета МБУ ДО «ЖДТ».

5.3. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно из стимулирующей части фонда оплаты труда работников ЖДТ, а также целевых субсидий на увеличение ФОТ педагогических работников.

5.3.1. Стимулирующие выплаты ФОТ работников ЖДТ:

- производятся по итогам прошедшего месяца;
- делятся на следующие части:

- 60% - доля стимулирующей части оплаты труда из местного бюджета, направляемая на выплаты педагогическому персоналу;
- 40% - доля стимулирующей части оплаты труда из местного бюджета, направляемая на выплаты учебно-вспомогательному персоналу и младшему обслуживающему персоналу.

5.3.2. Стимулирующие выплаты целевых субсидий педагогических работников ЖДТ производятся один раз в три месяца текущего года.

5.4. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок, по решению Управляющего Совета, допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов.

5.5. Для экспертизы обоснования самооценки работников по показателям эффективности работы в соответствии со своими должностями создается рабочая комиссия, которая рассматривает и рассчитывает количество баллов по критериям. После рассмотрения и корректировки набранных баллов по показателям эффективности работы сотрудников МБУ ДО «ЖДТ» оформляется протокол, в котором каждый работник ставит личную подпись напротив графы «количество баллов», набранных по итогам своей деятельности за полугодие и передается в Управляющий Совет ЖДТ.

Если по представленному протоколу от работника не поступило апелляционное заявление, которое последний может подать в 3-х дневный срок в Управляющий Совет, в случае несогласия с рабочей комиссией по факту установленного количества баллов работнику и если у Управляющего Совета не имеется возражений, замечаний,

предложений, то Совет принимает решение закрепить набранное количество баллов за каждым работником ЖДТ для расчета стимулирующих выплат.

В таком случае Управляющий Совет формирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последних с обязательным обоснованием директору ЖДТ.

В срок не позднее 20 числа каждого 3 месяца текущего года на основании протокола Управляющего Совета директор ЖДТ издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам ЖДТ по результатам их профессиональной деятельности за три месяца. Указанные в настоящем пункте, подсчет баллов производится 1 раз в три месяца, выплачиваются стимулирующая часть ФОТ ежемесячно.

5.6. Подсчет баллов каждому работнику производится за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная пунктом 5.1. настоящего положения. В случае не предоставления педагогическим работником в рабочую комиссию обоснования для стимулирования в срок до 15 числа окончания периода (три месяца), ему начисляется только из фиксированной части стимулирующих выплат, которая предусмотрена для выплаты за квалификационную категорию, специальное звание, ученую степень, педагогический стаж и за педагогическую нагрузку, но не более 1,0 ставки. Педагогический работник предоставляет обоснование в печатном виде, заверенное личной подписью работника. Также представляются подтверждающие документы для расчета выплат стимулирующей части ФОТ и их опись.

Далее проводится суммирование баллов оценки эффективной деятельности педагогических работников для определения «рублевого веса» одного балла. Сумма стимулирующей части фонда оплаты труда работников ЖДТ делится на общее количество баллов.

Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

5.7. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Управляющего Совета определено от выделенной суммы стимулирующей части ФОТ из республиканского бюджета закрепить 90% как фиксированную часть для выплат, указанных в п.п. 5.6. настоящего Положения и 10% распределяется по количеству набранных баллов оценки эффективности деятельности педагогических работников.

5.8. Молодому специалисту, для которого ЖДТ является первым местом работы после окончания ВУЗа (ССУЗа), ежемесячно выплачивается стимулирующая надбавка в размере 5 баллов за одну и более ставки до сроков, указанных в п.5.1. настоящего положения.

5.9. Для вновь принятых педагогических работников устанавливается стимулирующая выплата из фиксированной части стимулирующей части ФОТ.

5.10. Для педагогических работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет, по решению Управляющего Совета учитываются баллы, которые педагог заработал до выхода в декретный отпуск.

5.11. Общая сумма баллов по одной педагогической должности назначается: 100 % за одну и более ставки. При педагогической нагрузке менее 1,0 ставки- сумма баллов

умножается в соответствии с тарификацией педагогического работника.

5.12. Если штатный педагогический работник имеет внутреннее совместительство по другой педагогической должности ему могут устанавливаться баллы в соответствии с критериями эффективности работы по занимаемой должности. Выплата производится по результатам труда ежемесячно в размере 50% от общего количества набранных баллов за период (три месяца) на усмотрение Управляющего Совета.

Работникам УВП и МОП, работающим на условиях внутреннего совместительства, стимулирующая надбавка может начисляться ежемесячно по другой должности также на усмотрение Управляющего Совета.

5.13. В течение каждых три месяца, установленного пунктом 5.1. настоящего положения, рабочей комиссией ЖДТ ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

5.14. Размер стимулирующих выплат заместителя директора ЖДТ зависит от количества набранных баллов и не может быть более 80% от суммы стимулирующих выплат директора ЖДТ.

5.15. Работникам ЖДТ устанавливаются доплаты, обеспечивающие минимальный размер оплаты труда (МРОТ).

5.16. При распределении суммы стимулирующих выплат учитывается фактически отработанное работником время за текущий месяц. Сумма стимулирующих выплат начисляется пропорционально количеству отработанного времени. Норма рабочего времени работников ЖДТ определена в Правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах.

6. Размеры стимулирующих выплат работникам ЖДТ

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в ЖДТ устанавливаются следующие виды выплат:

- Выплаты за образцовое качество выполняемых работ.
- Надбавки за стаж непрерывной работы в ЖДТ.
- Надбавки лицам, имеющим почетные звания или награжденным ведомственными знаками отличия, ученые степени.
- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- Премияльные выплаты по итогам работы.
- Премияльные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры стимулирующих выплат работникам ЖДТ могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от базового оклада за 1 ставку в соответствии с таблицей и учитываются не более двух раз.

6.2. Выплаты за образцовое качество выполняемых работ выплачиваются ежемесячно за:

Администрация		
Заместитель директора	Высокий уровень качества административной деятельности по критериям оценки	До 80 % от размера установленной

		стимулирующей выплаты директора ЖДТ
Педагогический персонал		
Должность		%
Педагог-организатор	Высокий уровень качества педагогической деятельности по критериям оценки (приложения)	До 100%
Педагог дополнительного образования		
Методист		
Социальный педагог		
Педагог-психолог		
Концертмейстер		
Хормейстер		
Режиссер		
Музыкальный (художественный) руководитель		
Воспитатель допол-го образования		
Руководитель структурного подразделения		
Заведующий обособленным структурным подразделением (руководитель структурного подразделения)	Высокое качество образовательно-воспитательной деятельности	До 50%
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	До 30%
	Работа с кадрами	До 20%
	Социальная деятельность	До 30%
	Управленческая деятельность	До 50%
	Обеспечение сохранения здоровья учащихся в учреждении	До 20%
Учебно-вспомогательный персонал		
Заведующий хозяйством	Абсолютное соблюдение требований охраны труда при эксплуатации основного здания, энергетического оборудования	До 20 %
	Абсолютное соблюдение правил пожарной безопасности здания, исправность средств пожаротушения.	До 20 %
	Качественная координация работы подчиненного технического и обслуживающего персонала учреждения. Своевременное обеспечение работников ЖДТ канцелярскими принадлежностями, предметами хозяйственного обихода.	До 20 %
	Качественная работа по расширению	До 20 %

	хозяйственной самостоятельности ЖДТ, своевременному заключению необходимых договоров.			
	Качественное руководство работами по благоустройству, озеленению и уборке помещений и территории ЖДТ. Обеспечение своевременной подготовки ЖДТ к началу учебного года.	До 20%		
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (единовременно на период ремонта)	До 100 %		
Секретарь руководителя	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора ЖДТ	До 20%		
Специалист по кадрам				
			Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	До 20 %
			Контроль за исполнением работниками приказов, распоряжений. Соблюдение сроков исполнения	До 20 %
			Качественное и своевременное ведение архивной документации	До 15 %
			Организация и прием посетителей	До 5 %
			Ведение кадровой работы	До 20 %
			Обеспечение качественной и своевременной работы на официальном сайте zakupki.gov.	До 20 %
Костюмер	Качественная подготовка костюмов к мероприятиям	До 25 %		
	Обеспечение сохранности костюмов	До 50 %		
	Исполнение качественного мелкого ремонта костюмов	До 25 %		
Звукооператор (звукорежиссер) – 1,0 ставка	Обеспечение сохранности и исправности аудио- и компьютерного оборудования	До 25 %		
	Качественный подбор музыкального оформления для мероприятий ЖДТ	До 25 %		
	Качество звукового оформления мероприятий ЖДТ.	До 25 %		
	Пополнение музыкального материала	До 25 %		
Звукооператор (звукорежиссер) – 0,25 ставки	Помощь ПДО в подборе музыкального оформления, необходимого при реализации образовательной программы	До 25 %		
	Обеспечение фото- и видеосъемки.	До 50 %		
Контрактный управляющий	Обслуживание учреждения по ФЗ- № 44	До 50 %		
	Обеспечение качественной и своевременной	До 50 %		

	работы на официальном сайте zakupki.gov; baz.gov	
Младший обслуживающий персонал		
Уборщица	Качественное проведение генеральных уборок	До 25 %
	Ежедневная качественная уборка помещений	До 25 %
	Уборка в период ремонта (единовременно)	До 100 %
Рабочий по обслуживанию здания	За оперативность выполнения заявок по устранению технических, электротехнических, ремонтно-строительных, систем теплоснабжения, горячего и холодного водоснабжения, канализации неполадок	До 50 %
	За выполнение работ, необходимых для осуществления образовательного процесса и массовых мероприятий	До 25 %
	За своевременную очистку от снега крыши и навеса здания ЖДТ	До 25 %
	За обслуживание здания обособленного структурного подразделения ЖДТ	До 50%
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (дворник) – 0,25 ставки	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин	До 50%
	Качественная уборка территории	До 50 %
Гардеробщик (вахтер)	Обеспечение сохранности охраняемого объекта и материального имущества ЖДТ по графику работы	До 50 %
	Своевременное реагирование на ЧС во время дежурства	До 25 %
	Своевременное принятие мер при неадекватном действии посетителей и обучающихся	До 25 %

6.3. Надбавки за стаж непрерывной работы в ЖДТ устанавливаются от базового оклада и выплачиваются ежемесячно только штатным работникам:

- для педагогических работников с непрерывным стажем в ЖДТ (пришедших из иных ОУ): от 2 до 5 лет – 40% (35%), от 5 до 10 лет – 45% (40%), от 10 и выше – 50% (45%).
- для других категорий работников: от 2 до 5 лет – 10% (5%), от 5 до 10 лет – 15% (10%), от 10 и выше – 20% (15 %).

6.4. Работникам ЖДТ, имеющим почетные звания, устанавливаются надбавки к окладу в следующих размерах:

- почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный

учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав бывшего СССР; имеющим другие почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», в том числе, полученные бывшего СССР, «Отличник просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; «Почетной работник воспитания и просвещения Российской Федерации»; - ведомственные знаки отличия – 20%.

6.5. Работникам, работающим на условиях внешнего совместительства или совмещения профессий надбавки за стаж работы в ЖДТ и надбавки за квалификационную категорию, почетное звание не устанавливаются.

6.6. Единовременная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится педагогическим работникам учреждения за:

- награждение Почетными грамотами Администрации и органов местного самоуправления г. Улан-Удэ, Министерства образования и науки Республики Бурятия и Российской Федерации, Народного Хурала Республики Бурятия, Правительства Республики Бурятия – сумма выплаты в соответствии с положением о награждении соответствующей грамотой;
- за вывоз детей для участия в конкурсах, проводимых за пределами Республики Бурятия: - всероссийского, международного уровня - 100% от базового оклада;

Единовременная надбавка устанавливается на основании решения Управляющего Совета ЖДТ приказом директора ЖДТ из экономии по ФОТ.

7. Экономия фонда оплаты труда

7.1. Экономия по фонду оплаты труда направляется на премирование за добросовестное исполнение трудовых обязанностей по результатам деятельности работников ЖДТ (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), выплату премий за выполнение особо важных и ответственных работ, выплаты социальной поддержки работников.

7.2. Экономия фонда оплаты труда, отнесенную на стимулирующую часть, распределяет Управляющий совет по представлению директора ЖДТ в виде премий на основании статьи 191 Трудового Кодекса РФ и в соответствии с настоящим Положением.

7.3. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

7.4. Материальная помощь может быть оказана работникам ЖДТ в следующих случаях:

- рождение ребенка – 3 000 рублей;
- смерть близкого родственника (супруг, супруга, дети) – 3 000 рублей;
- при заболевании работника на основании решения УС – до 5 000 рублей;
- ЧС, происшедшая с работником или его семьей, повлекшая значительные материальные потери – до 5 000 рублей.

7.5. При увольнении работника пенсионного возраста, отработавшего в ЖДТ не

менее 10 лет, предусматривается выплата единовременного пособия в размере 5 000 рублей (при наличии экономии по ФОТ).

8. Порядок поощрения и премирования работников ЖДТ

8.1. Стимулирующая выплата - премия за добросовестное исполнение трудовых обязанностей по результатам деятельности работников ЖДТ устанавливается в процентном отношении от базового оклада. Премия по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается:

Критерии	Показатели	% должностного оклада
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий со стороны руководителя);	По результатам мониторинга и подтверждающие документы	до 300%
Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;	По результатам мониторинга и подтверждающие документы	
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, в том числе современных методов преподавания;	По результатам мониторинга и подтверждающие документы	
Участие в инновационной деятельности;	По результатам мониторинга и подтверждающие документы	
Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности ЖДТ и другим вышестоящим организациям;	По результатам мониторинга и подтверждающие документы	
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.	По результатам мониторинга и подтверждающие документы	

8.2. Сумма премиальных выплат за выполнение особо важных и ответственных работ предусмотрена до 5 000 рублей и устанавливается Управляющим Советом с учетом сложности, напряженности выполнения таких работ (п. 7.3).

8.3. Размеры премий заместителя директора ЖДТ устанавливаются приказом директора ЖДТ в зависимости от конкретных показателей результатов работы по согласованию с Управляющим Советом ЖДТ. Предельный размер стимулирующих выплат заместителю директора не должен превышать 80% от размера установленной

стимулирующей выплаты директора.

8.3. Необходимым условием стимулирующих выплат и премирования работников ЖДТ является добросовестное выполнение Устава ЖДТ, Правил внутреннего трудового распорядка, Коллективного договора и должностных инструкций, открытость и доступность образования.

9. Лишение работника стимулирующих и премиальных выплат или уменьшение их размера

9.1. Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа руководителя МБУ ДО «ЖДТ» с учетом мнения профсоюзного комитета и Управляющего Совета, Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, Коллективного договора, Этического кодекса педагогов ЖДТ в случаях:

9.1.1. некачественного выполнения работы, определенной при установлении стимулирующей выплаты на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты и другие);

9.1.2. несвоевременного выполнения заданий;

9.1.3. нарушения дисциплины труда;

9.1.4. в связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания;

9.1.5. в связи нахождения работника по больничному листу, стимулирующие выплаты осуществляются за фактически отработанное время (дни).

9.2. Установление условий для выплаты премий, не связанных с результативностью работы, не допускаются.

Приказы об установлении, снятии, уменьшении стимулирующих выплат доводятся до сведения работника под роспись.

10. Порядок и срок действия Положения

10.1. Положение рассматривается на педагогическом Совете ЖДТ или на общем собрании коллектива, согласовывается с председателем Профсоюзной организации, принимается на заседании Управляющего Совета учреждения и утверждается приказом директора ЖДТ.

10.2. Положение считается действующим со дня его подписания и действует 3 года, во время действия настоящего Положения могут вноситься изменения, дополнения, а также может быть пролонгировано его действие Приказом директора МБУ ДО «Дома творчества Железнодорожного района г. Улан-Удэ» в соответствии с локальными нормативными актами, Уставом учреждения и законодательством Российской Федерации.

Примерная таблица для заполнения стимулирующих выплат работникам в протоколе

Стимулирующие выплаты за _____ месяц 20__ года

№	ФИО педагогического работника (или другая категория)	Кол-во набранных баллов	Стимулирующие выплаты (руб.)	Подпись работника

Подписи председателя ПК и СМК членов рабочей комиссии, Управляющего Совета учреждения: _____

Примечание. Для каждой категории работников таблица заполняется отдельно.

Критерии и показатели административного персонала учреждения

Критерии, показатели качества и результативности работы директора ЖДТ устанавливаются из оценки эффективности деятельности образовательного учреждения

№ п.п.	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Максимальное число баллов по критериям
1	Выполнение муниципального задания	охват детей дополнительным образованием не менее 50 % от общей численности учащихся образовательных учреждений поселка	до 2 баллов
		реализация образовательных услуг, заявленных в муниципальном задании в полном объеме	до 3 баллов
2	Обеспечение своевременного предоставления отчетности в порядке и в сроки, предусмотренные действующим законодательством	отсутствие замечаний	до 2 баллов
3	Своевременная и в полном объеме выплата заработной платы	отсутствие задержек по выплате заработной платы; отсутствие жалоб со стороны работников	до 3 баллов
4	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации и государственные внебюджетные фонды	в рамках действующего законодательства РФ, отсутствие административных нарушений, замечаний	до 3 баллов
5	По результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов	отсутствие фактов нарушения действующего законодательства	до 2 баллов
6	Выполнение плана финансово-хозяйственного плана	выполняется в полном объеме без нарушений	до 3 баллов
7	Программа развития учреждения	наличие программы развития учреждения и ее реализация	до 3 баллов
8	Материально-техническая база	Пополнение и укрепление м/тех базы; создание условий труда для работников	до 3 баллов
9	Охрана труда	Соблюдение норм и требований по безопасности жизнедеятельности работников на рабочем месте	до 3 баллов
10	Руководство учреждением	Эффективное общее руководство учреждением; достижение качества учебно-воспитательной, организационно-массовой и методической работы	до 3 баллов
ВСЕГО:			30 баллов

**Критерии, показатели качества и результативности работы
заместителя директора по УВР**

№ п.п.	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Максимальное число баллов по критериям
1	Результативность образовательной деятельности в ОУ (при оценке зам. директора по УВР)	Охват занятости обучающихся в системе дополнительного образования, других формах внеурочной деятельности и досуговой организованной активности	до 2 баллов
		Положительная динамика уровня развития воспитанников (на основании диагностики по образовательным программам)	до 2 баллов
		Наличие победителей и участников конкурсов, фестивалей, соревнований, НПК, олимпиад и др. разного уровня	до 3 баллов
		Положительная динамика показателей сохранения здоровья воспитанников	до 2 баллов
2.	Повышение квалификации педагогических кадров	Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации	до 2 баллов
		Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение по модульно-накопительной системе	до 2 баллов
		Получение работниками ОУ диагностируемого результата, конкретного продукта после обучения	до 2 баллов
3.	Участие работников образовательного учреждения в конкурсном движении	Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня	до 2 баллов
		Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня	до 3 баллов
4.	Инновационная деятельность	Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами; Наличие статуса опорного ОУ, другого статуса в рамках инновационной деятельности (педагогическая площадка, творческая лаборатория, другое)	до 3 баллов
5.	Аттестация педагогических работников	Положительная динамика количества педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категории Наличие работников ОУ, имеющих статус педагога-исследователя, руководителя-исследователя, методиста-исследователя	до 3 баллов
6.	Воспитательная деятельность	Организация самоуправления обучающихся ЖДТ; Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений)	до 2 баллов
Всего:			30 баллов

**Критерии и показатели качества работы делопроизводителя
(специалиста по кадрам, секретаря руководителя)**

п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Максимальное число баллов по критериям
1.	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Регулярность введения личных дел, карточек Т-2	до 3 баллов
		Правильность заполнения трудовых книжек	
		Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов	
		Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных	до 3 баллов
		Своевременность ведения дел по пенсионному фонду РФ, медицинскому страхованию, работа с военкоматом	до 3 баллов
2.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией; Соблюдение сроков исполнения обращений граждан	до 3 баллов
	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	отсутствие замечаний	до 3 баллов
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в представлении отчетности	до 3 баллов
4.	Работа с сайтом учреждения	Обновление информации на сайте не реже 1 раза в месяц	до 2 баллов
Всего:			20 баллов

**Критерии, показатели качества и результативности работы
заместителя директора по АХЧ (заведующего хозяйственной частью)**

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Максимальное число баллов по критериям
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Уровень исполнения требований Госпожнадзора; Роспотребнадзора	до 3 баллов
2.	Заключение договоров с поставщиками; Подрядными организациями и пр.	Своевременное заключение договоров; осуществление контроля за выполнением работ, услуг и пр.	до 5 баллов
3	Участие в реализации программы по энергосбережению	Наличие утвержденной программы; Соблюдение сроков реализации программы	до 3 баллов
4.	Работа с основными средствами учреждения	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация; Сохранность и контроль за имуществом учреждения; Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	до 5 баллов
5.	Аренда (передача имущества в пользование третьим лицам)	Отсутствие замечаний по передаче имущества в пользование третьим лицам со стороны КУИ	до 3 баллов
6.	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг Отсутствие конфликтных ситуаций	до 3 баллов
7.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства Своевременная и качественная сдача отчетности	до 3 баллов
ИТОГО			25 баллов

Критерии стимулирования педагога дополнительного образования

№ п/п	Направления деятельности	Критерии	Баллы	Срок действия
1	Учебная деятельность	Участие обучающихся и наличие среди них победителей и призеров в конкурсах, выставках, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях и т.п. <i>1. Дома творчества</i>	1 б.	полгода
		<i>2. Муниципальный (районный и городской) / республиканский</i>	2 б.	год
		<i>3. Региональный/всероссийский/международный</i>	3 б.	год
2.	Методическая деятельность	1. Разработка методических материалов (конспекты занятий, сценарии, КИМы, описание педтехнологий и т.п.)	1 б.	год
		2. Курсы повышения квалификации (обучающие семинары, вебинары)	2 б.	год
		3. Участие в жюри	1 б.	год
		4. . Открытые мероприятия (занятия, мастер-класс, концерт и др.) – уровень ЖДТ/ муниципальный (район, город), республика и выше	ЖДТ-1 б. Выше-2 б.	год
3.	Обобщение и трансляция педагогического опыта	1. Выступления на конференциях, семинарах, вебинарах	2 б.	год
		2. Публикации и размещение методического материала в сборниках и интернет-ресурсах и т.п.	1 б.	год
		2. Участие в конкурсах профессионального мастерства	2 б.	год
4.	Реализация ДОП на базах школ	Реализация образовательных программ: профилактической, профориентационной и патриотической направленности	1 б.	год
5.	Инновационная деятельность	Проектная деятельность, разработка и защита грантов	1 б.	год
6.	Воспитательная и социальная деятельность, интенсивность труда	Участие педагога с учащимися в социально-значимых акциях, проектах в сотрудничестве с общеобразовательными и иными учреждениями/ участие в мероприятиях, значимыми для ЖДТ/ выполнение обязанностей сверх должностных (сложность, напряженность)	1 б.	полгода
ВСЕГО:			20 б.	

**Критериям стимулирования педагогических работников
(методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог)**

№ п/п	Направления деятельности	Критерии	Баллы	Срок действия
1.	Учебно-методическая деятельность	1. Организация и проведение мероприятий / участие в мероприятиях (конкурсы, выставки, слеты, семинары, лектории, круглые столы, концерты и т.п. - <i>Дома творчества</i>	1 б.	полгода
		- <i>Муниципальный (районный и городской) / республиканский</i>	2 б.	год
		- <i>Региональный/всероссийский/международный</i>	3 б.	год
		2. Сопровождение учебно-воспитательного процесса/ беседы, консультации и прочее) –	2 б.	год
		3. Разработка методических материалов, локальных актов, программ семинаров, круглых столов, сценариев массовых мероприятий, досуговых программ	2 б.	год
		4. Курсы повышения квалификации (обучающие семинары, вебинары)	2 б.	год
		5. Участие в жюри	1 б.	год
2.	Обобщение и трансляция педагогического опыта	1. Выступления на конференциях, семинарах, вебинарах	2 б.	год
		2. Публикации и размещение методического материала в сборниках и интернет-ресурсах и т.п.	1 б.	год
		2. Участие и сопровождение педагогов в конкурсах профессионального мастерства	2 б.	год
3.	Инновационная деятельность	Проектная деятельность, разработка и защита грантов	1 б.	год
4.	Воспитательная и социальная деятельность, интенсивность труда	Участие в социально-значимых акциях, проектах в сотрудничестве с общеобразовательными и иными учреждениями/ участие в мероприятиях, значимыми для ЖДТ/ выполнение обязанностей сверх должностных (сложность, напряженность)	1 б.	полгода
ВСЕГО:			20 б.	

Критерии, показатели качества и результативности работы концертмейстера, хормейстера, звукорежиссера (звукооператора), музыкального руководителя

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Максимальное число баллов по критериям
1.	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика развития хоровому/вокальному пению обучающихся/воспитанников	до 2 баллов
2.	Качество деятельности специалистов	Качество музыкального оформления мероприятий / запись (подбор) фонограмм, запись живого звука, озвучивание мероприятия и т.п.	до 3 баллов
		Качество организации и проведения мероприятия	до 3 баллов
3.	Участие в мероприятиях	Положительная динамика участия в различном уровне мероприятиях, количество участия в мероприятиях воспитанников / личное участие специалистов	до 2 баллов
		Участие специалистов в профессиональных конкурсах, фестивалях, концертах и т.п. различного уровня	до 2 баллов
4.	Инновационная деятельность	Использование в работе современных технологий; программ; оборудование кабинетов	до 2 баллов
5.	Методическая деятельность	Разработка и участие в проектах, в том числе социально-значимых; разработка сценариев культурно-массовых мероприятий, досуговых мероприятий; публикации; разработка методических материалов; создание фонограмм; создание фонотеки	до 2 баллов
6	Повышение профессионального уровня	Прохождение курсов повышения квалификации; участие в семинарах, мастер-классах и т.п.	до 2 баллов
6.	Особые условия труда	Интенсивность труда	до 2 баллов
			Итого: 20 баллов

**Критерии и показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
МОП (технический персонал, рабочий, сторож, гардеробщик, вахтер)**

№	Критерии	Показатели	Максимальное число баллов по критериям
1.	Качество работы	стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и приучрежденческой территории	до 2 баллов
		сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	до 2 баллов
		высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	до 2 баллов
		соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы	до 2 баллов
		активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	до 2 баллов
		Соблюдение пропускного режима, бдительность за помещениями учреждения/ сохранность имущества посетителей в гардеробе	до 2 баллов
2.	Особые условия труда	интенсивность труда	до 3 баллов
3	Обеспечение технического содержания имущественного комплекса	оперативность устранения аварийных ситуаций; оперативность выполнения текущих заявок по устранению технических неполадок; выполнение работ производственной необходимости	до 3 баллов
5	Исполнительская дисциплина	Отсутствие неисполненных мероприятий и заявок	до 2 баллов
ИТОГО			20 баллов