

СОГЛАСОВАНО

Зам. председателя профкома
МБОУ ДО «ЦДТ «Исток»

ГО г. Уфа РБ



К.Д.Япарова
2019г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора
МБОУ ДО «ЦДТ «Исток»
ГО г. Уфа РБ



Ю.В.Вострецова
2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления премиальных и иных стимулирующих выплат работникам
Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного
образования «Центр детского творчества «Исток» городского округа город Уфа РБ**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества «Исток» городского округа город Уфа РБ (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества «Исток» городского округа город Уфа РБ.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества «Исток» городского округа город Уфа РБ, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей доплаты работников учреждения. Настоящее Положение согласовывается с профсоюзной организацией учреждения, утверждается и вводится в действие приказом директора МБОУ ДО «ЦДТ «Исток».

1.3. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;
- установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.4. Стимулирующая доплата труда направлена на усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.6. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников МБОУ ДО «ЦДТ «Исток» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- доплаты за работу не входящую в круг должностных обязанностей;
- надбавки за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда;
- единовременные премии.

3. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам каждого месяца (года) с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

3.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

3.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников. Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N_1 + N_2 + N_3 + \dots + N_n), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N₁, N₂, ..., N_n – количество баллов

3.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом директора МБОУ ДО «ЦДТ «Исток». Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.6. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.7. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе;

председатель первичной профсоюзной организации;

члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов.

3.8. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

- 3.9. На каждого работника руководителями структурных подразделений оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.
- 3.10. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.
- 3.11. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.
- 3.12. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю учреждения и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.
- 3.13. На основании протокола Комиссии директор в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.
- 3.14. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МБОУ ДО «ЦДТ «Исток» осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

4. Порядок и условия премирования

- 4.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.
- 4.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд. Премии к юбилеям, ко дню рождения выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.
- 4.3. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.
- 4.4. Единовременное премирование работников проводится при наличии средств в фонде заработной платы.
- 4.5. Педагогические работники, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.
- 4.6. Предложение о виде премирования выносит руководитель, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера МБОУ ДО «ЦДТ «Исток» .
- 4.7. Решение о виде и размере премирования работников директор МБОУ ДО «ЦДТ «Исток» оформляет приказом.
- 4.8. Основными условиями премирования являются:
- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма детей;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

- 4.9. Премия выплачивается в конце года, следующего за отчетным периодом.
- 4.10. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения представляет директору служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.
- 4.11. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5. Порядок установления персонального повышающего коэффициента

- 5.1. Цель введения персонального повышающего коэффициента – обеспечение, зависимости уровня оплаты труда работников учреждения от результатов и результативности их профессиональной деятельности.
- 5.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.
- 5.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к минимальным размерам должностного оклада, ставки заработной платы.
- 5.4. Персональный повышающий коэффициент работника характеризует положение работника в общем рейтинге конкретной категории работников и определяет степень его участия в реализации уставных задач учреждения.
- 5.5. Персональный повышающий коэффициент работнику устанавливается к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы с учетом:
- уровня профессиональной подготовки;
 - результатов и результативности их профессиональной деятельности;
 - сложности, важности выполняемой работы;
 - степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед работником задач;
 - и других факторов.
- 5.6. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период.
- 5.7. Руководитель, исходя из фонда оплаты труда, определяет возможные персональные повышающие коэффициенты для работников.
- 5.8. Решение об установлении конкретного персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника и в пределах фонда оплаты труда. Об установлении повышающего персонального коэффициента издается приказ руководителя.
- 5.9. Персональный коэффициент устанавливается при наличии финансовых средств.
- 5.10. Перечень и размеры коэффициентов :
- Коэффициент за профессиональный рост. – 0,2
 - Коэффициент за работу в инновационном режиме – 0,2
 - Коэффициент победителям, призерам и участникам конкурсов профессионального мастерства (в зависимости от уровня от 0,1 до 0,3)
 - Коэффициент за выполнение обязанностей отсутствующих работников - 0,1
 - Коэффициент за выполнение работы, не входящих в круг основных обязанностей - 0,3
 - Коэффициент за вредные условия труда по результатам аттестации рабочих мест – 0,15

5.11. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, утвержденным руководителем с согласованием с председателем профсоюзного комитета, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, согласно оценочным листам

6. Заключительные положения

6.1. Директор МБОУ ДО «ЦДТ «Исток», на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

6.5. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств директор может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

7. Перечень оснований (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения

7.1. Критерии для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения разрабатываются работодателем совместно с выборным профсоюзным органом учреждения на основания данного перечня.

7.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования МБОУ ДО «ЦДТ «Исток»:

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Официально зарегистрированные достижения детей в конкурсах, фестивалях, исследовательской работе на уровне района на уровне города на уровне республики на всероссийском и международном уровне	1 2 3 5
2.	Официально зарегистрированные достижения педагога в конкурсах на уровне города на уровне республики на всероссийском и международном уровне	2 3 5
3.	Участие педагога в научно-методической деятельности (педсоветах, семинарах, конференциях, мастер-классах) на уровне района на уровне города на уровне республики на всероссийском и международном уровне	1 2 3 5
4.	Участие во внеучебных мероприятиях (выставки, концерты)	1-2
5.	Организация учебно-воспитательного процесса (сохранность	1-2

	контингента, ведение документации)	
6.	Исполнительская дисциплина (посещение семинаров, ПС, заседаний МО, выполнение распоряжений администрации и др.)	1-2
7.	Интенсивность работы: (количество всех детей в объединениях педагога / на часовую нагрузку педагога)	1-2

8.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности методистов:

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Организация занятий, семинаров и др. методических мероприятий для педагогов	2
2.	Официально зарегистрированные достижения педагога в конкурсах на уровне города на уровне республики на всероссийском и международном уровне	1 2 3
3.	Выпуск методической продукции	1
4.	Использование информационно-коммуникационных технологий в методической работе с педагогами	1
5.	Публикации	1
6.	Внеучебная общественная работа	1
7.	Отсутствие жалоб. Поддержание доброжелательных бесконфликтных отношений с коллегами, родителями, администрацией.	1
8.	Исполнительская дисциплина	1
9.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) на муниципальном уровне на городском уровне на республиканском уровне	1 2 3
10.	Другие основания	

7.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по УВР:

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины. Напряженность, интенсивность труда	1-имеется 2 –высокий уровень
2.	Состояние отчетности, документооборота учреждения	1-имеется 2 –высокий уровень
3.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1-имеется 2 –высокий уровень
4.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	1-имеется 2 –высокий уровень
5.	Повышение авторитета и имиджа учреждения (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	1-имеется 2 –высокий уровень
6.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	1-имеется 2 –высокий уровень
7.	Участие в разработке локальных актов учреждения (программ развития, образовательной программы, положений и т.д.)	1-имеется 2 –высокий уровень
8.	Реализация годового плана деятельности учреждения в полном объёме, выполнение плана внутриучрежденческого контроля	1-имеется 2 –высокий уровень
9.	Эффективность и качество исполнения управленческих решений	1-имеется 2 –высокий уровень
10.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой и т.д.).	1-имеется 2 –высокий уровень

7.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по АХЧ:

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	1-имеется 2 –высокий уровень
3.	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	1-имеется 2 –высокий уровень
4.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей не связанных с капитальным вложением средств)	1-имеется 2 –высокий уровень
5.	Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования	1-имеется

		2 – высокий уровень
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации)	1-имеется 2 – высокий уровень
7.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния и прилегающей территории учреждения	1-имеется 2 – высокий уровень
8.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1-имеется 2 – высокий уровень
9.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности	1-имеется 2 – высокий уровень
10.	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	1-имеется 2 – высокий уровень
11.	Увеличение объема выполняемых работ	1-имеется 2 – высокий уровень

7.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности зав.отделами:

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Выполнение внутриотдельского контроля, плана учебно-воспитательной работы	1-имеется 2 – высокий уровень
2.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса в отделе.	1-имеется 2 – высокий уровень
3.	Высокий уровень организации методической работы в отделе	1-имеется 2 – высокий уровень
4.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников отдела.	1-имеется 2 – высокий уровень 1- имеется
5.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	1-имеется 2 – высокий уровень
6.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами учреждения	1-имеется 2 – высокий уровень
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	1-имеется 2 – высокий уровень
8.	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	1-имеется 2 – высокий уровень

9.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на городском уровне на республиканском уровне	1 2
10.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах на муниципальном уровне на городском уровне на республиканском уровне	1 2 3
11.	Исполнительская дисциплина	1-имеется 2 –высокий уровень
	Другие основания	

7.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога:

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Осуществление психологической поддержки творчески одаренных детей	1-имеется 2 –высокий уровень
2.	Обобщение и распространение опыта работы (семинары, конференции, и т.п.) на уровне учреждения на уровне района на уровне города на уровне республики	1 2 3 4
3.	Работа с родителями	1-имеется 2 –высокий уровень
4.	Выпуск методической продукции	1-имеется 2 –высокий уровень
5.	Внеклассная общественная работа	1-имеется 2 –высокий уровень
6.	Публикации	1-имеется 2 –высокий уровень
7.	Формирование благоприятного психологического климата в коллективе	1-имеется 2 –высокий уровень
8.	Исполнительская дисциплина	1-имеется 2 –высокий уровень

7.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-организатора, культурообразователя:

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Организация (или участие в организации и проведении) мероприятий районного и более высоких уровней	1-имеется 2 –высокий уровень
2.	Работа с детьми по воспитанию толерантности	1-имеется 2 –высокий уровень
3.	Пропаганда ЗОЖ, организация физкультурно-оздоровительной работы	1-имеется 2 –высокий уровень
4.	Организация детского волонтерского движения	1-имеется 2 –высокий уровень
5.	Организация встреч (с работниками творческих профессий, работниками правоохранительных органов, ветеранами войны и т.п.)	1-имеется 2 –высокий уровень
6.	Использование информационно-коммуникационных технологий в учебно-воспитательном процессе	1-имеется 2 –высокий уровень
7.	Участие педагога в научно-методической деятельности (конкурсах, семинарах, конференциях, мастер-классах) на уровне района на уровне города на уровне республики на всероссийском и международном уровне	1 2 3 4
8.	Официально зарегистрированные достижения педагога организатора в конкурсах на уровне района на уровне города на уровне республики на всероссийском и международном уровне	1 2 3 4
9.	Публикации	1-имеется 2 –высокий уровень
10.	Внеклассная общественная работа	1-имеется 2 –высокий уровень
11.	Отсутствие жалоб. Поддержание доброжелательных бесконфликтных отношений с коллегами, родителями, администрацией.	1-имеется 2 –высокий уровень
12.	Исполнительская дисциплина	1-имеется 2 –высокий уровень

7.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда:

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
---	------------------------------	-------

1.	Эффективная работа с родителями.	1-имеется 2 –высокий уровень
3.	Образцовое содержание кабинета и методического материала	1-имеется 2 –высокий уровень
4.	Эффективная работа, обеспечивающая индивидуальный подход к детям.	1-имеется 2 –высокий уровень
5.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития.	1-имеется 2 –высокий уровень
6.	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, проведение открытых занятий, выставок.	1-имеется 2 –высокий уровень
7.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. на республиканском уровне; на городском уровне; на муниципальном уровне.	5 3 2
8.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на муниципальном уровне; на городском уровне; на республиканском уровне.	1 2 3
9.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	1-имеется 2 –высокий уровень
10.	Ведение общественной работы.	1-имеется 2 –высокий уровень
11.	Увеличение объёма работы	1-имеется 2 –высокий уровень
12.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.).	1-имеется 2 –высокий уровень

7.10. Примерные критерии оценки результативности профессиональной деятельности концертмейстера, аккомпаниатора:

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Официально зарегистрированные достижения детей в конкурсах, фестивалях на уровне района на уровне города на уровне республики на всероссийском и международном уровне	1 2 3 4
3.	Инновационная деятельность	1-имеется

		2 – высокий уровень
4.	Воспитательная работа (организация внеучебных мероприятий)	1-имеется 2 – высокий уровень
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	1-имеется 2 – высокий уровень
6.	Наличие публикации в периодических сборниках различного уровня	1-имеется 2 – высокий уровень
7.	Внеклассная общественная работа	1-имеется 2 – высокий уровень
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинетов, залов и т.п.)	1-имеется 2 – высокий уровень
8.	Наставничество, работа с молодыми педагогами	1-имеется 2 – высокий уровень
9.	Содержание в надлежащем виде рабочего места	1-имеется 2 – высокий уровень
10.	Поддержание доброжелательных бесконфликтных отношений с коллегами, администрацией, с руководителями и сотрудниками других учреждений.	1-имеется 2 – высокий уровень
11.	Исполнительская дисциплина	1-имеется 2 – высокий уровень

7.11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря:

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Высокое качество подготовки и оформление документов.	1-имеется 2 – высокий уровень
2.	Оперативное оформление информации по запросам вышестоящих организаций.	1-имеется 2 – высокий уровень
3.	За подготовку и оформление отчётов (справок) в пенсионный фонд	1-имеется 2 – высокий уровень
4.	Ведение делопроизводства и архива.	1-имеется 2 – высокий уровень
5.	Интенсивность труда (работа, связанная с разъездами).	1-имеется 2 – высокий уровень
6.	Своевременное и грамотное заполнение трудовых книжек и личных дел сотрудников.	1-имеется 2 – высокий уровень

		уровень
7.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	1-имеется 2 –высокий уровень
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	1-имеется 2 –высокий уровень
9.	Исполнительская дисциплина	1-имеется 2 –высокий уровень

7.12. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего библиотекой:

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Сохранение и развитие библиотечного фонда	1-имеется 2 –высокий уровень
2.	Содействие педагогическому коллектиvu, учащимся в организации учебно-воспитательного процесса	1-имеется 2 –высокий уровень
3.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	1-имеется 2 –высокий уровень
4.	Высокая читательская активность обучающихся	1-имеется 2 –высокий уровень
5.	Содействие и участие в общекультурных мероприятиях	1-имеется 2 –высокий уровень
6.	Оформление стационарных тематических выставок	1-имеется 2 –высокий уровень
7.	Внедрение информационных технологий в работу библиотеки	1-имеется 2 –высокий уровень
8.	Исполнительская дисциплина	1-имеется 2 –высокий уровень
9.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1-имеется 2 –высокий уровень

7.13. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений:

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
---	------------------------------	-------

1.	Отсутствие жалоб	1-имеется 2 –высокий уровень
2.	Содержание помещений учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	1-имеется 2 –высокий уровень
3.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках)	1-имеется 2 –высокий уровень
4.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	1-имеется 2 –высокий уровень
5.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	1-имеется 2 –высокий уровень
6.	Увеличение объёма выполняемой работы.	1-имеется 2 –высокий уровень
7.	Исполнительская дисциплина	1-имеется 2 –высокий уровень

7.14. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания:

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Своевременное устранение неполадок.	1-имеется 2 –высокий уровень
2.	Отсутствие письменных жалоб от сотрудников и родителей.	1-имеется 2 –высокий уровень
3.	Участие в мелком ремонте помещений.	1-имеется 2 –высокий уровень
4.	Ответственное отношение к сохранности инструментария.	1-имеется 2 –высокий уровень
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1-имеется 2 –высокий уровень
6.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	1-имеется 2 –высокий уровень
7.	Увеличение объёма выполняемой работы.	1-имеется 2 –высокий уровень
8.	Исполнительская дисциплина	1-имеется 2 –высокий уровень

7.15. Примерные критерии оценки результативности профессиональной деятельности гардеробщика, вахтера:

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Отсутствие письменных жалоб от сотрудников и родителей.	1-имеется 2 –высокий уровень
2.	Ответственное отношение к сохранности имущества учреждения.	1-имеется 2 –высокий уровень
3.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1-имеется 2 –высокий уровень
4.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	1-имеется 2 –высокий уровень
5.	Увеличение объёма выполняемой работы.	1-имеется 2 –высокий уровень
6.	Исполнительская дисциплина	1-имеется 2 –высокий уровень

8. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат директору ЦДТ по результатам труда

8.1. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности.

№	Показатели	Степень достижения	Баллы
1.	Качество доступность образования учреждений	<ul style="list-style-type: none"> и в <ul style="list-style-type: none"> • Наличие призеров конкурсов, фестивалей разных уровней. • Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах конференциях). • Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных, городских методических объединений. • Участие в инновационной деятельности, ведение 	2 2 2

		экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ.	2
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> • Материально-техническая ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе их внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности); • Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды); • Обеспечение комфортных санитарно - бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.); • Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта; • Эстетические условия, оформление ЦДТ, кабинетов. 	2 2 2 2 2
3.	Кадровые ресурсы учреждения	<ul style="list-style-type: none"> • Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав; • Развитие педагогического творчества; • Наличие коллективного договора в учреждении, отвечающего требованиям трудового законодательства; • Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов. 	2 2 2 2
4.	Социальный критерий	<ul style="list-style-type: none"> • Организация различных форм воспитательной работы в ЦДТ; • высокий уровень привлеченности к занятиям в ЦДТ (во внеучебное время) учащихся школ района. 	2 2
5.	Эффективность управленческой работы	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение государственно-общественного характера управления в ЦДТ (родительский комитет ЦДТ); • Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.); • Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций; • Объемы привлечения внебюджетных средств; • Повышение заработной платы работников; • Призовые места в смотрах (конкурсах) 	2 2 2 2 2 2

		<ul style="list-style-type: none">• федерального и регионального уровней;• Наличие в учреждении коллективного договора с работниками.	2
--	--	--	---