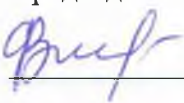
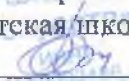


Ведено в действие
приказом директора
от 29.08.2019 г. № 100

Рассмотрено:
на общем собрании трудового коллектива
от 29.08.2019 г. Протокол № 5

Согласовано:
Председателем профкома
 Э.З. Федорова

Утверждаю
Директор МАУДО
«Детская школа искусств»
 Н.С. Борознова



Положение
о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работников
муниципального автономного учреждения дополнительного образования города
Набережные Челны «Детская школа искусств»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующих выплат за качество труда работников (далее - стимулирующие выплаты) в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования города Набережные Челны «Детская школа искусств»

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о порядке формирования системы оплаты труда и стимулирования педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений

1.3. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных руководителем учреждения после согласования с профсоюзным комитетом и органами самоуправления в учреждении (педагогический совет, Наблюдательный совет и др.)

1.4. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАУДО «Детская школа искусств» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.5. Новая система оплаты труда работников школы осуществляется с целью:

- роста автономии школы;
- повышения эффективности бюджетных расходов;
- реального повышения доходов педагогических работников;
- превращения заработной платы в инструмент стимулирования высокого качества образовательного и воспитательного процессов, творческой активности и инициативы педагогов;
- стимулирования процессов развития и нововведений в школе для поддержания и постоянного повышения качества и конкурентоспособности образования, роста возможностей образовательного выбора для учащегося;
- установления оплаты труда руководителям образовательных учреждений в зависимости от средней заработной платы преподавателя;

1.6. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

1.7. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы.

Критерии взаимосвязаны:

- с достижением показателей, поставленных учреждением в соответствии с его программой развития.

– с достижением показателей целевых программ развития отрасли.

1.8. В данном Положении используются следующие понятия:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

Компенсационные выплаты работникам включают в себя денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

Стимулирующие выплаты (премии) работникам школы включают в себя выплаты по результатам труда (премии), направленные на повышения качества образования.

Персональные надбавки работникам школы включают в себя выплаты, стимулирующие повышение деловых (трудовых) качеств работников, устанавливается дифференцированно.

2. Формирование и структура фонда оплаты труда школы.

2.1. Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема средств школы на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом и отражается в смете школы. Школа самостоятельно определяет в общем объеме средств, долю на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиям, на заработную плату работников школы, в том числе надбавки к должностным окладам.

2.2. Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

2.4. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом:

– доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

– доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей части и специальной части.

2.6. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программ, за квалификационную категорию педагога, за преподавание в классах с делением па группы).

2.7. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из фонда оплаты аудиторной занятости и неаудиторной занятости. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты за качество труда устанавливаются работникам образовательного учреждения с учетом критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений Республики Татарстан (далее - Критерии), утвержденных приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 25 июня 2013 года, №2441/13 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников, государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан».

3.2. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается специальная открытая комиссия (далее - комиссия), в которую входят представители администрации (не более 3 чел.), председатель профсоюзной организации, заведующие отделениями учреждения (не более 3 чел.).

3.3. Состав комиссии избирается открытым голосованием на собрании трудового коллектива. Результаты голосования вносятся в протокол собрания трудового коллектива, подписывается всеми участниками голосования, и утверждается приказом директора.

3.4. Председателем комиссии является директор школы.

3.5. В полномочия комиссии входит:

- анализ и оценка представленных в комиссию документов по оценке качества труда работников;
- расчет оценочных баллов по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в Критериях;
- заполнение оценочного листа работников.

3.6. Размеры поощрительных выплат устанавливаются в баллах к окладу, общий объем всех выплат для каждого работника (в том числе по внутреннему совместительству) ограничивается максимальным количеством баллов:

- заместитель директора по УВР – 100 баллов;
- заместитель директора по АХР – 100 баллов;
- главный бухгалтер – 100 баллов;
- преподаватель – 60 баллов;
- концертмейстер – 50 баллов;
- педагог-организатор – 50 баллов;
- методист – 55 баллов;
- библиотекарь – 40 баллов.

Стоимость балла определяется как отношение размера фонда оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ (далее ФОТ) к общей сумме баллов, набранных всеми сотрудниками школы. Поощрительные выплаты работникам устанавливаются в соответствии с критериями, указанными в пунктах настоящего Положения (Приложение 1, 2). По решению комиссии могут быть установлены дополнительные критерии установления надбавок и доплат.

3.7. Установление, пересмотр размеров поощрительных выплат педагогическим работникам происходит один раз в месяц.

3.8. Заседания комиссии проводятся ежемесячно. График заседаний специальной открытой комиссии определяется периодичностью оценки качества труда по профилям работников учреждения, предусмотренных в Критериях.

3.9. Настоящее Положение не исключает другие варианты осуществления расчетов персональных выплат работникам, включая автоматизированные системы расчета

стимулирующих выплат к окладу работника.

3.10. Размер поощрительных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру школы определяется директором один раз в квартал, по данным бухгалтерского учёта за квартал, в соответствии с критериями, указанными в пунктах настоящего Положения (Приложение 2). По решению комиссии могут быть установлены дополнительные критерии установления надбавок и доплат.

3.11. Размер поощрительных выплат работникам технического персонала устанавливается один раз в месяц на основании служебной записки заместителя директора по хозяйственной части, в которой подробно указаны размеры всех поощрительных выплат.

3.12. Отмена установленных выплат либо снижение их размеров могут производиться также по следующим основаниям:

- нарушение трудовой дисциплины;
- неполное и (или) некачественное исполнение работниками своих должностных и функциональных обязанностей;
- несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм, правил противопожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.

3.13. Директор Школы, на основании протокола Комиссии в 2-х дневный срок, издает приказ об утверждении размеров Выплат.

3.14. В случае несогласия с решением Комиссии Работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

3.15. Работники, получившие дисциплинарное взыскание, либо уволившиеся из Школы в течение периода, за который устанавливаются Выплаты, лишаются данных Выплат.

3.16. Работники, отсутствовавшие на рабочем месте в течение всего периода, за который устанавливаются Выплаты по следующим причинам: болезнь, использование ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, дополнительного отпуска для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов (ст. 173 Трудового Кодекса РФ) - лишаются данных Выплат в полном объеме.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение действует до принятия нового с даты введения его в действие приказом директора Школы.

4.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся общим собранием трудового коллектива Школы, и принимаются на его заседании.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Критерии эффективности качества деятельности преподавателя

№	Критерии оценки эффективности деятельности	Диапазон значения (кол-во баллов)	Периодичность оценки	Показатели эффективности деятельности преподавателя (оценка в баллах)
1	обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	6-8	ежемесячная	6 – разработка, реализация и участие в грантовых и инновационных проектах; 7 – обобщение и распространение собственного педагогического опыта (наличие опубликованных статей в сборниках, журналах, газетах, образовательных сайтах); 8 – публичное представление собственного педагогического опыта на мероприятиях различного уровня (выступление на конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов, открытых занятий, работа в составе жюри).
2	методическая работа и распространение передового педагогического опыта	3-9	ежемесячная	3 – участие в семинарах, курсах, открытых уроках, конференциях, мастер-классах (как слушатель); 4 – подготовка учащихся к прослушиванию с ведущими педагогами и коллективами; 5 – подготовка учащихся для выступления в мастер-классах с ведущими специалистами; 6 – создание аранжировок для различных музыкальных инструментов, ансамблей, оркестров, хоровых и хореографических коллективов; 7 – балетмейстерские и режиссерские постановки; 8 – создание репертуарных и учебно-методических сборников; 9 – организация и проведение семинаров, конкурсов, мастер-классов, конференций; 9 – создание новых учебных программ и учебно-методических сборников.
3	профориентационная работа с учащимися	4-5	годовая	Поступление выпускников в профильные ССУЗы и ВУЗы: – 4 – 1-2 поступивших; – 5 – 3 и более поступивших.
4	результативность конкурсной, выставочной и концертной деятельности воспитанников и преподавателей	2-14	ежемесячная	2-4 – школьные концерты, выставки (соло - 2 балла, ансамбли-3 балла, оркестры, хоры - 4 балла, выставки – 4 балла, стенгазета – 3 балла); 5 – концерты, выставки городского уровня; 5 – благодарственные письма конкурсов, концертов, выставок; 6 – участие в конкурсах различных уровней; 6 – организация школьного мероприятия; 6 – игра преподавателя в составе «ОНИ», хора, ансамбля; 7 – за участие в интернет-конкурсах; 8 – игра в составе ансамбля преподавателей;

				9 – дипломанты конкурсов различных уровней; 9 – сольное выступление; 8-10 – лауреаты городских конкурсов; 10-12 – лауреаты конкурсов республиканского и регионального уровней; 11-13 – лауреаты конкурсов всероссийского уровня; 12-14 – лауреаты конкурсов международного уровня; 10 – диплом – звание «Лучший преподаватель»; 13 – участие в конкурсах профессионального мастерства городского уровня; 14 – участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня.
5	заведование отделами (в зависимости от численности преподавателей и обучающихся на отделении)	6-10	годовая	6 – заведование теоретическим отделением и отделением общего фортепиано; 8 – заведование оркестровым, народным отделением; 9 – заведование отделением фортепиано; 10 – заведование хореографическим, художественным отделением; 10 – заведование отделом городского методического объединения.
6	эффективная организация и проведение воспитательных мероприятий с обучающимися, организация посещения концертов по абонементам, распространения билетов	2-4	ежемесячная	2 – посещение с учащимися картинной галереи, органного зала, театра; 3 – распространение билетов, абонементов среди учащихся класса; 4 – проведение тематических классных часов, родительского собрания с концертом, просмотром художественных работ.
7	Образовательная деятельность: руководство классами, творческими коллективами, работа с электронной системой учета данных, личными делами учащихся	4-10	ежемесячная	4 – классное руководство (1-5 учащихся); 6 – классное руководство (6-10 учащихся); 8 – руководство хорами, оркестрами, ансамблями, классное руководство (11-15 учащихся); 9 – руководство творческими коллективами, классное руководство (16-24 учащихся); 10 – руководство творческими коллективами, классное руководство (свыше 25 учащихся).
8	Трудовая и исполнительская дисциплина (соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка; своевременное предоставление отчетности, отсутствие замечаний, жалоб, выговоров)	0; -10	ежемесячная	При наличии замечания: -10 баллов; Отсутствие замечания: 0 баллов.
max 60				

Критерии эффективности качества деятельности концертмейстера

№	Критерии оценки эффективности деятельности	Диапазон значения (кол-во баллов)	Периодичность оценки	Показатели эффективности деятельности преподавателя (оценка в баллах)
1	методическая работа и распространение концертмейстерского опыта, обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	5-8	ежемесячная	5 – выступление с учащимися в мастер-классах с ведущими специалистами; 7 – участие в семинарах, курсах, открытых уроков, мастер-классах, конференциях; 8 – обобщение и распространение собственного опыта (наличие опубликованных статей в сборниках, журналах, газетах, образовательных сайтах)
2	результативность участия в конкурсах и фестивалях различного уровня с воспитанниками	5-14	ежемесячная	5 – за участие в конкурсах различного уровня; 5 – благодарственный письма конкурсов, концертов; 7 – дипломанты конкурсов различного уровня; 6-8 – конкурсы городского уровня; 7 – за участие в интернет-конкурсах; 8 – игра в составе ансамбля преподавателей; 8-10 – лауреаты конкурсов республиканского, регионального уровней; 10 – диплом - звание «Лучший концертмейстер»; 11-13 – лауреаты конкурсов международного, всероссийского уровней; 13 – участие в конкурсах профессионального мастерства городского уровня; 14 – участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня.
3	результативность концертной деятельности	3-9	ежемесячная	3-5 – школьные концерты (с солистами - 3 балла, с ансамблями – 4 балла, с оркестром и хорами – 5 баллов); 6 – концерты городского уровня; 9 – концерты республиканского, регионального уровней.
4	наличие собственных переложений, аранжировок; создание сборников	10-12	годовая	10 – создание и наличие переложений; 12 – создание сборников.
5	уровень самостоятельной работы с классом (без преподавателя)	7	ежемесячная	7 – работа с хореографическим коллективом.
6	Трудовая и исполнительская дисциплина (соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка; своевременное предоставление отчетности, отсутствие замечаний, жалоб, выговоров)	0; -10	ежемесячная	При наличии замечание: -10 баллов; Отсутствие замечания: 0 баллов.
		max 50		

Критерии эффективности деятельности библиотекаря

№	Критерии оценки эффективности деятельности	Вес критерия	Периодичность измерения
1	пополнение фонда библиотеки необходимой литературой	5	ежемесячная
2	освоение и внедрение в практику работы новых библиотечных технологий	10	ежемесячная
3	своевременное оформление подписки на периодические издания	5	полугодовая
4	подготовка тематических выставок литературы	5	ежемесячная
5	участие в оформлении документов на гранты	10	годовая
6	успешное выполнение особо важных и сложных заданий, доп. функций в соотв. с приказом (распоряжением) директора	5	ежемесячная
		max 40	

Критерии оценки эффективности деятельности педагога-организатора

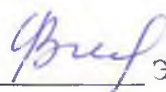
№	критерии оценки эффективности деятельности	вес критерия	Периодичность измерения	Порядок расчёта
1	эффективная организация и проведение воспитательных мероприятий с обучающимися, организация посещения концертов по абонементам	4-10	ежемесячная	4 – 2-3 мероприятия; 6 – 4 мероприятий; 10 – от 5 мероприятий.
2	эффективная организация социально-значимых проектов, акций и иных форм общественно-полезной деятельности обучающихся	3-5	ежемесячная	3 – 1 мероприятие; 5 – более 2 мероприятий.
3	эффективная организация каникулярного отдыха и различных форм творческой деятельности обучающихся	0-5	ежемесячная	5 – проведение мероприятий
4	Разработка сценария для школьных концертов, мероприятий и выставок	3-5	ежемесячная	3 – 1 сценарий; 5 – 2 и более
5	Проведение массовых мероприятий, отчетного концерта	0-5	ежемесячная	5 – проведение мероприятий
6	участие педагога-организатора в подготовке документов на гранты, конкурсы творческих проектов	0-5	годовая	5 – участие
7	участие педагога-организатора на городских концертах и культурно-массовых мероприятиях, работа в СОШ, с населением города, общественные пространства	6-10	ежемесячная	6 – 2 мероприятия; 8 – 3 мероприятия; 10 – 4 и более.
8	эффективная организация работы по повышению имиджа школы: участие в обновлении Интернет-сайта, информационных стендов, освещении работы в средствах массовой информации	0-5	ежемесячная	5 – эффективная работа
9	трудовая, исполнительская дисциплина (исполнение приказов и распоряжений, своевременное предоставление материалов, документов, отсутствие замечаний по результатам проверок различных органов, замечаний, жалоб, выговоров)	0;-10	квартальная	При наличии замечание: -10 баллов; Отсутствие замечания: 0 баллов.
		max 50		

Критерии оценки эффективности деятельности методиста

№	критерии оценки эффективности деятельности	вес критерия	Периодичность измерения	Порядок расчёта
1	эффективная организация работы педагогов по обобщению и распространению передового педагогического опыта (разработка и внедрение педагогами новых образовательных программ, публикация статей, научно-методических пособий (в печатном виде), создание переложений и аранжировок для различных музыкальных инструментов (в программах нотных редакторов).	7-9	ежемесячно	7 – разработка, реализация и участие в грантовых и инновационных проектах; 8 – обобщение и распространение собственного педагогического опыта (наличие опубликованных статей в сборниках, журналах, газетах, образовательных сайтах); 9 – публичное представление собственного педагогического опыта на мероприятиях различного уровня (выступление на конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов, открытых занятий)
2	качественное проведение педагогическим коллективом городских культурно-массовых мероприятий, мастер-классов, семинаров, конференций	10-20	ежемесячно	10 баллов за каждое (но, в сумме, - не более 20 баллов) – при качественном проведении мероприятий
3	организация участия обучающихся и преподавателей в городских и республиканских культурно-массовых мероприятиях	5-8	ежемесячно	5 – участие в 1-5 мероприятиях; 8 – участие более чем в 5 мероприятиях.
4	эффективная организация и проведение педагогами культурно-массовых, просветительских мероприятий (по плану работы школы)	3-8	ежемесячно	3 – при качественном проведении мероприятий (п 3 балла за каждое, но, в сумме, - не более 8 баллов)
5	организация посещения педагогами и обучающимися городских концертов, выставок	0-2	ежемесячно	2 – при активном посещении
6	организация работы по повышению имиджа школы: - регулярность обновления Интернет-сайта, - регулярность обновления информационных стендов, - освещение работы учреждения в средствах массовой информации, - изготовление и выпуск рекламной продукции (видеоролики, буклеты, календари, афиши и т.п.)	0-4	ежемесячно	0 – при обновлении сайта школы реже, чем 1 раз в неделю, отсутствии показателей по данному пункту; 6 – при наличии показателей.
7	участие в подготовке и оформлении документов на гранты	0-4	годовая	0 – отсутствие показателей по данному пункту; 4 – при наличии показателей.
8	трудовая, исполнительская дисциплина (исполнение приказов и распоряжений, своевременное предоставление материалов, документов, отсутствие замечаний по результатам проверок различных органов)	0;-5	квартальная	При наличии замечание: -5 баллов; Отсутствие замечания: 0 баллов.
		max 55		

Согласовано

председатель профкома Детской школы искусств



Э.З. Федорова

Критерии оценки эффективности деятельности
Критерии эффективности качества деятельности заместителя директора по УВР
(учебная часть)

№	критерии оценки эффективности деятельности	вес критерия	Периодичность измерения	Порядок расчёта
1	сохранность контингента	0-10	квартальная	10 – 100% сохранность; 8 – 98% сохранность; 6 – 96% сохранность; 4 – 94% сохранность; 2 – 92% сохранность; 0 – более 8% отсева.
2	ведение, учёт и контроль работы в системе «Электронное образование РТ»	0-10	квартальная	10 – своевременность, заполняемость; 0 – не выполнение требований.
3	своевременное повышение квалификации преподавателей и концертмейстеров, соблюдение графика прохождения аттестации	0-10	квартальная	10 – своевременное повышение; 0 - несвоевременное повышение.
4	ведение профессиональной ориентации учащихся, работа со стипендиатами	0-10	квартальная	10 – ведение активной работы, функционирование групп РПО; 0 – отсутствие групп и учащихся РПО
5	наличие дополнительных учебных программ, программ для группы РЭР	0-10	годовая	10 – наличие дополнительных учебных программ, программ для группы РЭР; 0 – отсутствие программ
6	результативность участия преподавателей в профессиональных смотрах, конкурсах, фестивалях различного уровня, мастер-классах, работа в жюри и т.п.	0-10	квартальная	10 – международного уровня; 8 – всероссийского уровня; 6 – республиканского уровня; 4 – городского уровня; 2 – школьного уровня; 0 – отсутствие участников.
7	грамотность и своевременность заполнения и ведения документации (приказы, списки, журналы, протокола, договора и т.д.)	0-10	квартальная	10 – своевременное и грамотное ведение; 0 – не исполнение данного пункта
8	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0-10	квартальная	10 – отсутствие жалоб; 0 – наличие жалоб.
9	успешное выполнение особо важных и сложных заданий	0-10	квартальная	10 – успешное выполнение; 0 – не выполнение.
10	трудовая, исполнительская дисциплина (исполнение приказов и распоряжений, своевременное предоставление материалов, документов, отсутствие замечаний по результатам проверок различных органов)	0-10	квартальная	0 - при наличии замечания (предписания), 5 - отсутствие замечания (предписания).
		max 100		

**Критерии эффективности качества деятельности заместителя директора по УВР
(концертная деятельность)**

№	критерии оценки эффективности деятельности	вес критерия	Периодичность измерения	Порядок расчёта
1	количество и качество проводимых учреждением городских массовых мероприятий (конкурсов, семинаров и т.п.)	0-10	ежемесячная	по 2 балла за каждое мероприятие, но не более 10.
2	наличие стипендиатов Мэра города, МК РТ, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации	0-10	ежемесячная	10 – наличие стипендиатов; 0 – отсутствие стипендиатов
3	организация и проведение творческих мероприятий, способствующих эстетическому развитию учащихся (концерты, лекции, выставки, олимпиады, постановки)	0-10	ежемесячная	по 2 балла за каждое мероприятие, но не более 10.
4	результативность участия учащихся, преподавателей, творческих коллективов в профессиональных смотрах, конкурсах, фестивалях различного уровня	0-10	ежемесячная	10 – международного уровня; 8 – всероссийского уровня; 6 – республиканского уровня; 4 – городского уровня; 2 – школьного уровня; 0 – отсутствие участников.
5	грамотность и своевременность заполнения и ведения документации	0-10	ежемесячная	10 – своевременное и грамотное ведение; 0 – не исполнение данного пункта
6	организация посещения учащимися и преподавателями городских мероприятий, концертов, выставок	0-10	ежемесячная	10 – активная посещаемость; 5 – пассивная посещаемость; 0 – отсутствие посещений
7	ведение имиджевой политики: - регулярность обновления Интернет-сайта, - регулярность обновления информационных стендов, - освещение работы учреждения в средствах массовой информации	0-5	ежемесячная	еженедельное обновление сайта – 1 балл; регулярное обновление информационных стендов – 1 балл; активная работа со средствами массовой информации – 3 балл
8	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0-5	ежемесячная	5 – отсутствие жалоб; 0 – наличие жалоб.
9	успешное выполнение особо важных и сложных заданий	0-10	ежемесячная	10 – успешное выполнение; 0 – не выполнение.
10	участие в оформлении документов на гранты, написание сценариев городских, школьных мероприятий	0-15	ежемесячная	грант – 15 баллов; по 3 балла за каждый сценарий, но не более 15.
11	трудовая, исполнительская дисциплина (исполнение приказов и распоряжений, своевременное предоставление материалов, документов, отсутствие замечаний по результатам проверок различных органов)	0;-5	ежемесячная	0 – при наличии замечания (предписания); 5 – отсутствие замечания (предписания).
max 100				

Критерии эффективности качества деятельности заместителя директора по АХР

№	критерии оценки эффективности деятельности	вес критерия	Периодичность измерения	Порядок расчёта
1	выполнение санитарных правил и норм	0-15	квартальная	15 - отсутствие претензий со стороны органов государственного надзора и контроля
2	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	0-15	квартальная	15 - отсутствие претензий со стороны госпожнадзора, энергонадзора и др. организаций
3	своевременность заключения хозяйственных договоров	0-10	квартальная	10 - своевременность заключения
4	своевременное и целевое расходование средств	0-10	квартальная	10 – своевременность и целевое расходование
5	списание материальных ценностей и постановка на подотчет	0-10	квартальная	10 - своевременное списание материальных ценностей и постановка на подотчет
6	обеспечение содержания помещений и дворовых территорий в надлежащем состоянии	0-10	квартальная	10 – надлежащее состояние; 0 – ненадлежащее состояние.
7	организация работы по обеспечению содержания мебели и оборудования в надлежащем состоянии	0-10	квартальная	10 - надлежащее состояние 90-100%; 0 – ненадлежащее состояние.
8	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0-10	квартальная	10 – отсутствие жалоб; 0 – наличие жалоб.
9	успешное выполнение особо важных и сложных заданий	0-10	квартальная	10 – успешное выполнение; 0 – не выполнение.
		max 100		

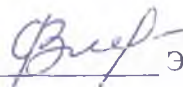
Критерии оценки эффективности качества деятельности главного бухгалтера

№	критерии оценки эффективности деятельности	вес критерия	Периодичность измерения	Порядок расчёта
1	составление бухгалтерского отчета и соблюдение сроков сдачи отчетности в соответствии с положениями бухгалтерского учета	0 - 40	квартальная	0 - при наличии нарушений бух. отчета и несоблюдении сроков сдачи; 40 - при отсутствии замечаний и соблюдении сроков
2	соответствие данных кредиторской и дебиторской задолженности, достоверное представление информации о финансовом положении ДШИ и заполнение отчетных форм в соответствии с положениями бухгалтерского учета	0 - 10	квартальная	0 - при наличии недостоверной информации в отчетности; 10 - отсутствие недостоверной информации.
3	достоверные расчеты и своевременное предоставление отчетов во внебюджетные фонды, налоговые органы и органы статистики в соответствии с нормами законодательства РФ	0 - 10	квартальная	0 - при наличии замечаний, наличии требований об уплате штрафов, пени; 10 - при отсутствии замечаний, отсутствие требований об уплате штрафов, пени.
4	ведение бухгалтерского учета согласно инструкции по бюджетному учету, утвержденной министерством финансов РФ	0 - 10	квартальная	0 - при наличии нарушений в бухгалтерском учете; 10 - отсутствие нарушений.
5	начисление заработной платы в соответствии с тарификацией и методикой формирования оплаты труда	0 - 10	квартальная	0 - при наличии замечаний; 10 - при отсутствии замечаний.

6	работа с договорами, с поставщиками, своевременная регистрация в АЦК, электронном магазине, ЕИС	0 - 10	ежемесячная	0 - при несоблюдении сроков регистрации документов; 10 - соблюдение сроков.
7	своевременный учет поступлений родительской платы, внесение платежных документов в программу «Барс-Бюджет»	0 - 10	ежемесячная	0 - при несвоевременном учете родительской платы, и внесении платежных документов в программу «Барс-Бюджет» 10 – соблюдение сроков.
max 100				

Согласовано

председатель профкома Детской школы искусств



Э.З. Федорова

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

[illegible]

Дата « » 20 год