


**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Рощинская детская школа искусств»**

<p>Принято на общем собрании работников МБУДО «Рощинская ДШИ» Протокол № 1 от <u>28.10.2022</u></p>	<p align="right">Утверждаю Директор МБУДО «Рощинская ДШИ» Безлепкина М.В. Приказ № <u>42/1</u> от <u>29.10.2022г.</u></p> 
---	--

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления стимулирующих выплат работникам
МБУДО «Рощинская ДШИ»**

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат (далее - Положение) регламентирует порядок установления стимулирующих выплат работникам МБУДО «Рощинская детская школа искусств» (далее - учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального образования «Выборгского района» Ленинградской области от 15.06.2020 г. № 1949 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгского района» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности», с изменениями от 28.07.2020 г., с постановлением администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 28.07.2020г. №2554 «О внесении изменений в постановление администрации МО «Выборгский район» от 15.06.2020 № 1949 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области по видам экономической деятельности, с Приказом МБУДО «Рощинская школа искусств» от 29.07.2020г. №39 о/д « Об утверждении положения об оплате труда работников МБУДО «Рощинская школа искусств» (с изменениями).

1.3. Порядок применяется с целью повышения мотивации труда работников учреждения, результативности их профессиональной деятельности.

1.4. Решение о назначении работникам учреждения стимулирующих выплат принимается комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

1.5. Для принятия решений по распределению стимулирующих выплат в учреждении ежегодно избирается комиссия по рассмотрению вопросов установления стимулирующих выплат и премирования работников на общем собрании работников. Работа комиссии осуществляется согласно Положению о комиссии по рассмотрению вопросов установления стимулирующих выплат и премирования работников.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся в пределах стимулирующего фонда оплаты труда учреждения (включая все источники финансирования оплата труда).

1.7. Источник финансирования оплаты труда включает в себя: субсидию из местного бюджета и субсидию на обеспечение выплат стимулирующего характера педагогических работников, в целях реализации Указа Президента Российской Федерации № 597 от 07.05.2012 г.

1.8. Стимулирующие выплаты за счет субсидии на обеспечение выплат стимулирующего характера педагогических работников, в целях реализации Указа Президента Российской Федерации № 597 от 07.05.2012 г. устанавливаются педагогическим работникам по основному месту работы.

1.9. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующие выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям);
- персональные надбавки.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с данным Положением.

РАЗДЕЛ II. УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ (ПЕРСОНАЛЬНЫЕ НАДБАВКИ, СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ)

2. Персональные надбавки:

2.1. Персональные надбавки устанавливаются педагогическим работникам за квалификационную категорию:

2.1.1. Назначение и изменение размеров персональных надбавок за квалификационную категорию производится при присвоении квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссии.

2.1.2. Персональная надбавка педагогическим работникам устанавливается в размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;

2.2. Персональная надбавка педагогическим работникам за почетное звание:

2.2.1. Назначение размеров персональных надбавок за почетное звание производится со дня присвоения почетного, отраслевого звания.

2.2.2. Выплаты персональной надбавки за почетное звание является обязательной, производится ежемесячно от оклада-ставки заработной платы, в размерах:

- почетное звание «Народный», «Заслуженный работник культуры», и «Заслуженный деятель искусств» - 30 процентов;
- почетное звание «Заслуженный» - 20 процентов.

2.3 Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются по итогам работы

- ✓ За календарный год;
- ✓ За квартал;
- ✓ За месяц.

2.3.1 Размер стимулирующих выплат по итогам работы за месяц определяется пропорционально фактически отработанному времени.

Порядок определения размера стимулирующих выплат по итогам работы за месяц работника учреждения:

Расчет стимулирующих выплат по итогам работы за месяц производится путем подсчета баллов по итогам месяца (оцениваемый период с 26 числа предыдущего месяца по 25 число текущего месяца). Все баллы работников суммируются. Сумма средств стимулирующих выплат делится на сумму баллов по учреждению, что составляет стоимость одного балла.

Расчет стоимости одного балла:

$$C = \text{ФОТс} / \sum \text{баллов, где}$$

C - стоимость одного балла в рублях

ФОТс - стимулирующая часть фонда оплаты труда

\sum - общая сумма баллов учреждению.

Стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника - получается размер стимулирующей выплаты по итогам работы за месяц каждого работника.

Сумма стимулирующих выплат по итогам работы за месяц определяется по формуле:

$$C_c = B * C, \text{ где}$$

C_c - сумма стимулирующих выплат по итогам работы

B - количество баллов в соответствии с критериями оценки деятельности.

С - стоимость одного балла в рублях

Сумма стимулирующих выплат по итогам работы за месяц для каждого работника рассчитывается индивидуально.

Стимулирующая выплата по итогам работы за месяц производится в текущем месяце.

Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц осуществляются на основании предоставления работниками критериев оценки деятельности работника для определения стимулирующих выплат по итогам работ согласно Приложению 1.

Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются на основании решения комиссии и утверждаются приказом директора в соответствии с протоколом комиссии.

2.3.2 Размер стимулирующих выплат по итогам работы за квартал (год) определяется пропорционально фактически отработанному времени.

Порядок определения размера стимулирующих выплат по итогам работы за квартал (год):

Расчет стимулирующих выплат по итогам работы за квартал (год) производится путем подсчета баллов по итогам квартала. Все баллы работников суммируются. Сумма средств стимулирующих выплат делится на сумму баллов по учреждению, что составляет стоимость одного балла.

Расчет стоимости одного балла:

$$C = \text{ФОТс} / \sum \text{баллов, где}$$

С - стоимость одного балла в рублях

ФОТс - стимулирующая часть фонда оплаты труда

\sum - общая сумма баллов учреждению.

Стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника - получается размер стимулирующей выплаты по итогам работы за квартал (год) каждого работника.

Сумма стимулирующих выплат по итогам работы за квартал (год) определяется по формуле:

$$C_c = B * C, \text{ где}$$

C_c - сумма стимулирующих выплат по итогам работы

В - количество баллов в соответствии с критериями оценки деятельности

С - стоимость одного балла в рублях

Сумма стимулирующих выплат по итогам работы за квартал (год) для каждого работника рассчитывается индивидуально.

Стимулирующая выплата по итогам работы за квартал производится в следующем квартале ежемесячно равными долями. Стимулирующие выплаты по итогам работы за год выплачиваются единовременно по срокам выплаты заработной платы, при наличии экономии фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты по итогам работы за квартал (год) осуществляются на основании предоставления работниками критериев оценки деятельности работника для определения стимулирующих выплат по итогам работ согласно Приложению 2, 3.

Стимулирующие выплаты по итогам работы за квартал (год) устанавливаются на основании решения комиссии и утверждаются приказом директора в соответствии с протоколом комиссии.

2.4 Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ:

2.4.1 Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются на основании приказа руководителя учреждения.

2.4.2 Решение о назначении премияльной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ принимается директором при наличии оснований, в том числе:

- ✓ За выполнение особо важных поручений руководителя учреждения;
- ✓ За выполнение особо важных поручений «Комитета культуры, спорта и молодежной политики» администрации МО «Выборгский район» ЛО

✓ За участие в организации и проведении международных, всероссийских, областных и районных внеплановых мероприятий.

2.4.3 Размер премиальной выплат за выполнение особо важных (срочных) работ не может превышать 100% должностного оклада работника.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 % базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

2.5 Виды премиальных выплат к значимым датам, событиям:

2.5.1 К профессиональным праздникам не более 5000 рублей в зависимости от экономии фонда оплаты труда:

- День работника культуры - всем работникам учреждения
- День учителя - всем педагогическим работникам учреждения

2.5.2 К юбилейным датам работников учреждения (50,55 и далее каждые пять лет) - в размере 5000 рублей.

2.5.3 В связи с награждением государственными наградами РФ, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Правительства ЛО, Благодарностью или Почетной грамотой Губернатора ЛО, Благодарностью или Почетным дипломом Законодательного Собрания ЛО - в размере 5000 рублей.

В связи с награждением Почетной грамотой или Благодарностью администрации МО «Выборгский район», с победой в конкурсе профессионального мастерства - в размере 3000 рублей.

Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 % фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

2.6 Перечень условий, при наступлении которых стимулирующие выплаты работнику учреждения сокращаются или не назначаются:

2.6.1 Размер стимулирующих выплат работнику снижается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Перечень условий, при наступлении которых стимулирующие выплаты работнику учреждения сокращаются или не назначаются.

Размер стимулирующих выплат сокращается от 25 до 50% в следующих случаях:

1	Наличие чрезвычайных происшествий, случаев травматизма, произошедших по вине работника (в течение отчетного периода)	50%
2	Не представление в установленный срок информации, необходимой для составления текущих отчетов о деятельности учреждения, документов, справок в рамках внутришкольного контроля (в течение отчетного периода)	25%
3	Поступление в течение отчетного периода обоснованных жалоб по деятельности работника от участников образовательного процесса и (или) контролирурующих органов (от 1)	30%

2.6.2 Стимулирующие выплаты не назначаются, если за отчетный период сумма баллов, определенных критериями оценки деятельности, составляет менее 10 баллов, а также в случае применения к работнику учреждения дисциплинарного взыскания.

2.6.3 При выявлении случаев о сокращении или не назначении стимулирующих выплат решение отражается в Протоколе комиссии.

2.7 Система сбора и контроля отчетных данных по критериям оценки деятельности работников

2.7.1 В целях установления стимулирующих выплат по итогам работы за месяц, квартал, год работник учреждения направляет секретарю комиссии критерии оценки деятельности

за отчетный период согласно Приложению 1, Приложению 2, Приложению 3 на бумажном носителе или в электронном виде.

2.7.2 Предоставление данных по итогам работы за месяц осуществляется не позднее 26 числа каждого месяца (за исключением периода отпуска).

2.7.3 Предоставление данных по итогам работы за квартал осуществляется не позднее 26 числа последнего месяца текущего квартала.

2.7.4 Предоставление данных по итогам работы за год осуществляется не позднее 15 декабря текущего года.

Критерии эффективности и результативности деятельности преподавателей

по итогам работы за месяц _____ 2023 г

Преподаватель _____

Подпись _____

Дата _____

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности преподавателей	Критерий оценки деятельности (количество баллов)	Форма отчетности	Баллы
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей).	10 баллов		
2	Доля детей, обучающихся по предпрофессиональным программам от общей численности обучающихся в классе за счет бюджетных средств (в %)	Максимальный балл – 5 От 75% и выше - 5 б. Менее 74% - 0 баллов	Данные по классу	
3	Доля детей, привлекаемых к участию в различных творческих мероприятиях, в том числе проводимых непосредственно в ШИ, (конкурсов, фестивалей, мастер – классов, олимпиад, концертов, творческих вечеров, театрализованных представлений и др.), от общего числа обучающихся в классе (в %). Сопровождение детей на мероприятия, концерты.	Максимальный балл - 10 От 95% - 10 баллов 70- 94% - 5 баллов Менее 70% - 3 баллов	Программы, сценарии, афиши, фото	
4	Доля детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях международного, всероссийского, регионального значения, от общего числа обучающихся в классе, (в %) Один обучающийся, принимающий участие в конкурсах, фестивалях несколько раз в отчетном периоде, считается за единицу	Максимальный балл –15 Свыше 50% - 15 баллов От 10%-50% - 10 баллов 5% - 10% - 5 баллов	Грамоты, дипломы	
5	Организация и проведение мастер-классов, открытых уроков	10 баллов	План-конспект	
6	Курсы повышения квалификации	10 баллов	Удостоверение КПК	
7	Количество выпускников, поступивших в профильные высшие и средние учебные заведения	1 обуч. - 20 баллов	Справка о зачислении	
8	Количество стипендиатов, обладателей грантов программ поддержки молодых дарований различного уровня	1 обуч. - 20 баллов	Распоряжение/ диплом	
		100 баллов		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
вахтера**

№ п/п	Баллы	Самооценка	Оценка
1	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	10	
2	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	20	
3	Обеспечение порядка в здании школы при проведении школьных мероприятий	30	
	Обеспечение порядка в здании школы	10	
4	Своевременное выявление неисправностей сигнальных устройств, принятие мер по их устранению с обязательным оповещением администрации	30	
	Итого баллов:	100	

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
уборщика служебных помещений**

№ п/п	Баллы	Самооценка	Оценка
1	Качество ежедневной уборки помещений (отсутствие замечаний)	10	
2	Качество генеральной уборки помещений	30	
3	Качественное выполнение разовых поручений директора школы	20	
4	Участие в подготовке школы к новому учебному году	40	
	Итого баллов:	100	

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
гардеробщика**

№ п/п	Баллы	Самооценка	Оценка
1	Своевременные меры в случае утраты вещей сданных на хранение, и принятие мер к их обнаружению	20	
2	Содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	30	
3	Контроль за наличием воды в кулире и содержание его в чистоте	20	
4	Соблюдение этики общения, отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей и работников школы	20	
5	Контроль за наличием сменной обуви обучающихся	10	
	Итого баллов:	100	

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
рабочего по комплексному обслуживанию здания**

№ п/п	Баллы	Самооценка	Оценка
1	Своевременное обслуживание и контроль за закрепленным	30	

	оборудованием и механизмами, текущий ремонт			
2	Качество выполнения всех видов ремонтно-строительных работ в помещении, прилегающих зданиях и на территории школы	20		
	Дополнительные работы по заявлению работников учреждения (мелкий текущий ремонт, ремонт оргтехники, мебели, погрузочно-разгрузочные работы и др.)	20		
3	Подготовка школы к новому учебному году	30		
	Итого баллов:	100		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
главного бухгалтера**

№ п/п	Баллы	Самооценка	Оценка
1	Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества школы;	30	
2	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств для обеспечения сохранности имущества	30	
3	Своевременное и качественное представление отчетной информации	30	
4	Отсутствие замечаний руководителя учреждения по основной деятельности работника в рамках занимаемой должности	10	
	Итого баллов:	100	

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
бухгалтера**

№ п/п	Баллы	Самооценка	Оценка
1	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств для обеспечения сохранности имущества	30	
2	Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества школы;	30	
3	Отсутствие нареканий со стороны контрагентов по вопросам профессиональной деятельности бухгалтера	30	
4	Отсутствие замечаний руководителя учреждения, главного бухгалтера по основной деятельности работника в рамках занимаемой должности	10	
	Итого баллов:	100	

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
специалиста по закупкам**

№ п/п	Баллы	Самооценка	Оценка
1	Отсутствие замечаний руководителя учреждения по осуществлению закупочной деятельности	30	
2	Отсутствие отказанных в регистрации договоров на поставку товаров, работ и услуг в течении отчетного года	30	
3	Оперативность в оформлении и обработке запросов в службу технической поддержки для устранения сбоев в работе системы АЦК-Госзаказ и ЕИС в сфере закупок	40	
	Итого баллов:	100	

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
специалиста по кадрам**

№ п/п	Баллы	Самооценка	Оценка
1	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	30	
2	Выполнение большого объема разовых поручений по распоряжению директора	20	
3	Отсутствие жалоб со стороны работников организации	20	
4	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений руководителя организации	30	
	Итого баллов:	100	

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Делопроизводителя**

№ п/п	Баллы	Самооценка	Оценка
1	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	30	
2	Выполнение большого объема разовых поручений по распоряжению директора	20	
3	Своевременное и достоверное актуализация банков данных (персональные данные, достижения обучающихся и преподавателей, сведения об учреждении), эффективное их использование в работе.	20	
4	Своевременное и качественное оформление документации	30	
	Итого баллов:	100	

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
настройщика музыкальных инструментов**

№ п/п	Баллы	Самооценка	Оценка
1	Отсутствие замечаний от администрации учреждения	30	
2	Оперативность в выполнении срочных работ по настройке и ремонту инструментов	40	

3	Отсутствие жалоб от преподавателей на качество настройки инструментов	30		
	Итого баллов:	100		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Дворника**

№ п/п	Баллы	Самооценка	Оценка
1	Качественная и ежедневная уборка школьной территории	30	
	Озеленение и облагораживание клумбы (полив, прополка, пересадка растений)	10	
4	Очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	10	
5	Обеспечение сохранности рабочего инвентаря	20	
6	Отсутствие жалоб и обращений работников учреждения и родителей учащихся.	30	
	Итого баллов:	100	

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Истопник**

№ п/п	Баллы	Самооценка	Оценка
1	Соблюдение правил пожарной безопасности	20	
2	Содержание котельной в соответствии с требованиями СанПиН, соблюдение порядка в помещении	20	
3	Соблюдение температурного режима помещений школы	20	
4	Отсутствие остановки работы котлов по вине истопника	30	
6	Соблюдение установленных лимитов на расходование угля и дров	10	
	Итого баллов:	100	

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
заведующего хозяйством**

№ п/п	Баллы	Самооценка	Оценка
1	Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году	30	
2	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	20	
3	Обеспечение эффективного контроля за сохранностью имущества и инвентаря учреждения	20	
4	Своевременное принятие мер по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	20	
5	Отсутствие замечаний	10	
	Итого баллов:	100	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по учебной части (УВР)

№ п/п	Баллы	Самооценка	Оценка
1	Обеспечение сохранности контингента	20	
2	Доля обучающихся по ДПОП - свыше 50 % от общего числа обучающихся	20	
3	Отсутствие замечаний руководителя учреждения, проверяющих органов в ходе образовательного процесса	10	
4	Количество преподавателей, имеющие собственные методические разработки, открытые уроки, статьи, размещенные на сайте школы, федеральном портале, и посетившие КПК (не менее одного преподавателя)	15	
5	Участие в организации различных творческих мероприятий, в том числе проводимых непосредственно в школе искусств	20	
6	Количество преподавателей, привлекаемых к участию в конкурсах профессионального мастерства, творческих выставок, концертах (не менее одного преподавателя)	15	
	Итого баллов:	100	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по АХЧ

№ п/п	Баллы	Самооценка	Оценка
1	Контроль и своевременная откачка ЖБО	20	
2	Отсутствие, своевременное устранение аварийных ситуаций	20	
3	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	10	
4	Контроль и соблюдение норм противопожарной безопасности, санитарно-гигиенических требований, правил и норм охраны труда и техники безопасности ГО ЧС	30	
5	Своевременное составление и сдача отчетности в РГИС	20	
	Итого баллов:	100	

Приложение № 2 к ПОЛОЖЕНИЮ
о порядке установления стимулирующих выплат работникам
МБУДО «Рошинская ДШИ»

**Критерии эффективности и результативности деятельности
преподавателей**

*по итогам работы за _____ квартал _____
преподаватель _____*

(выплата производится по итогам работы за прошедший квартал в текущем
квартале ежемесячно равными долями)

п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности преподавателей	Критерий оценки деятельности (количество баллов)	Форма отчетности	Баллы
1	Участие преподавателя в концертной в качестве исполнителя, ведущего программ, организатора. А так же в выставочной деятельности: персональные выставки творческих работ преподавателя, прошедшие одобрение и согласование с администрацией и отделением, участие преподавателя в выставке творческих работ в составе группы преподавателей-художников, участие преподавателя в профессиональной художественной выставке.	Исполнитель - соло - 30 баллов Исполнитель в составе коллектива - 20 баллов Исполнитель (вне школы) - 10 баллов	Афиша, буклет, пресс-релиз о выставке, каталог, диплом	
2	Участие преподавателя в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	Федеральный уровень - 20 баллов Региональный уровень - 15 баллов Областной уровень - 10 баллов	Грамота, сертификат	
3	Участие преподавателя в составе жюри фестивалей, конкурсов различного уровня	20 баллов	Грамота	
4	Участие преподавателя во внутришкольных комиссиях (за исключением экзаменационной и приемной), а также в качестве зав.отделением, ведение протоколов общих	Зав.отделением - 10 баллов Ведение протоколов общих педагогических советов и общих собраний работников, участие во внутришкольных комиссиях - 5 баллов	Приказ, выписка из протокола	

	педагогических советов и общих собраний работников			
5	Собственные методические разработки в отчетном периоде (при условии размещения на сайте, на федеральном педагогическом портале, в методических сборниках)	Максимальный балл - 10 Размещение на федеральном педагогическом портале – 10 баллов. Размещение на сайте – 5 баллов	Методическая разработка в печатном виде, сдать для формирования фонда методической литературы	
6	Размещение собственных статей, анонсов, публикаций о школьной жизни в СМИ, на сайте школы искусств	Федеральный уровень - 10 баллов На сайте школы - 5 баллов	Отчет о публикации: ссылки, фото	
		100		

Дата _____

Подпись _____

Приложение №3 к ПОЛОЖЕНИЮ
о порядке установления стимулирующих выплат работникам
МБУДО «Рощинская ДШИ»

Критерии эффективности и результативности деятельности преподавателей

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности преподавателей	Критерий оценки деятельности (количество баллов)	Форма отчетности	Баллы
1	Обеспечение сохранности контингента обучающихся в классе в отчетный период, без учета уменьшения контингента по независящим от преподавателя причинам (в %)	Максимальный балл – 50 100% - 50 баллов 95% - 40 баллов 90% - 30 баллов Менее 90% - 15 баллов	отчет	
2	Доля обучающихся, освоивших предпрофессиональные программы на оценку «4» и «5» от общего числа обучающихся в классе (в%)	Максимальный балл – 50 100% - 50 баллов 90% - 40 баллов 80% - 30 баллов 70% - 20 баллов	Отчет об успеваемости	
		100 баллов		

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 360759633439360235315265728116943077456903154074

Владелец Безлепкина Марина Викторовна

Действителен с 15.03.2023 по 14.03.2024