

СОГЛАСОВАННО

Председатель ПК
МБУ ДО ДШИ КР

Васильева Н.В.
« 09 » 01 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МБУ ДО ДШИ КР
Дедова Г.В.



2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о размерах и порядке установления выплат
стимулирующего характера работникам
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств»
Кагальницкого района

ст. Кагальницкая
2023г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным правовым актом Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Кагальницкого района (далее ДШИ), направленным на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных руководителем учреждения после согласования с органами самоуправления (педагогический совет).

1.3. Настоящее Положение составлено на основе следующих нормативных документов:

- Закон РФ от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании»;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации;
- Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного образования детей (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 26 июня 2012 г. № 504);
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указ Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2018 годы» в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. № 2190 «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
- Приказ Министерства культуры Ростовской области.

Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей. Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность труда и высокое профессиональное мастерство;
- выплаты за качество выполняемых работ, за высокие достижения в труде;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за звание по профессии;
- иные выплаты стимулирующего характера.

2. Порядок распределения стимулирующих выплат

2.1. Распределение выплат стимулирующего характера по результатам труда производится приказом директора учреждения по решению Совета трудового коллектива (педагогического совета) и могут носить разовый или периодический характер (ежемесячно) – на усмотрение учреждения.

2.2. Размеры, порядок и условия стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда определяется настоящим Положением.

2.3. Конкретный размер стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого из работников определяется в установленном порядке приказом директора ДШИ на основании итогового протокола, подготовленного постоянно действующей комиссией по определению стимулирующих выплат работникам (далее – Комиссия).

2.4. Размеры выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы всех работников, и всех совместителей (внутренних и внешних), в том числе и руководителя. Для оценки результативности и эффективности работы работников учреждения утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения. Оценка результативности и эффективности работы руководителя образовательного учреждения осуществляется по критериям и показателям, утвержденным отделом культуры, а других работников – по критериям и показателям, утвержденным руководителем образовательного учреждения.

2.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время занятий и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье была возложена на данного педагога (для педагогических работников);
- отсутствие случаев травматизма по причине несоблюдения правил техники безопасности на рабочем месте (для всех других категорий работников);
- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- отсутствие обоснованных письменных заявлений и жалоб со стороны воспитанников, их родителей (или иных законных представителей) и других участников трудовой деятельности;

2.6. Учреждение, при определении размера стимулирующих выплат по результатам труда работникам ДШИ, устанавливает каждому показателю весовой коэффициент, который (на усмотрение учреждения) может исчисляться:

- в баллах;
- в процентном соотношении к должностному окладу;
- в абсолютном денежном выражении.

2.7. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается специальная открытая комиссия (далее – Комиссия), в которую входят представители администрации, и преподавательского коллектива и председатель ПК учреждения (не менее 5 чел.)

2.8. Состав Комиссии избирается открытым голосованием на собрании трудового коллектива. Результаты голосования вносятся в протокол собрания трудового коллектива, подписывается всеми участниками голосования.

2.9. Председателем Комиссии является руководитель учреждения.

2.10. В полномочия Комиссии входит:

- а) анализ представленных в Комиссию документов по оценке качества труда работников;
- б) расчет оценочных баллов (весовой коэффициент на усмотрение учреждения) по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в критериях;
- в) анализ проекта оценочного листа работника.

В случае установления Комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику, представившему результаты, для исправления и доработки.

2.11. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников, проводить собеседования в целях уточнения данных по материалам, представленным в Комиссию.

2.12. На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения: месяц, квартал, полугодие, год (на усмотрение учреждения) производится подсчет баллов (весовой коэффициент на усмотрение учреждения). Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием и считаются принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

2.13. Комиссия на основании всех материалов составляет итоговый протокол профессиональной деятельности работников за прошедший период, в котором должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов (весовой коэффициент на усмотрение учреждения) для оценки результативности работы по каждому из работников, и утверждает его на своем заседании.

2.14. Работники вправе ознакомиться с данными итогового протокола по

оценке их собственной профессиональной деятельности.

2.15. С момента опубликования итогового протокола в течение 5 дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять, обоснованное письменное заявление работников об их несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности.

2.16. Основанием для подачи заявления работниками может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.17. Руководитель образовательного учреждения обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, эти ошибки должны быть исправлены. В этом случае на работника в установленном порядке оформляется новый оценочный лист.

2.18. По истечении пяти дней, предусмотренных для подачи апелляции, итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников утверждается руководителем учреждения (приказом) и передается (приказ с приложением протокола) в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

2.19. В случае запроса работника о выдаче копии приказа «Об установлении стимулирующих выплат», ему выдается выписка из приказа, заверенная подписью директора.

2.20. За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и распоряжений вышестоящего руководства и т.д.), объявление выговора, а также в случае обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников на действия работников, стимулирующие выплаты могут быть сокращены или сняты на определенный срок (месяц, четверть и т.д.).

2.21. Стимулирующие выплаты следующим работникам: бухгалтеру, делопроизводителю, секретарю учебной части, вахтеру, уборщику служебных помещений, сторожу, дворнику, рабочему по обслуживанию и ремонту зданий, заведующему хозяйственной деятельностью, инженеру - программисту могут начисляться и в процентном соотношении. (см. Приложение 1)

2.22. Размер стимулирующих выплат по результатам работы педагогическим работникам ДШИ (Приложение 2) определяется следующим образом: определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДШИ, отводимый на выплату стимулирующих надбавок по результатам работы работникам ДШИ (в % от расходов на оплату труда по коду статьи экономической классификации расходов 211 сметы доходов и расходов);

2.23. При исчислении стимулирующих выплат в баллах, путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

2.24. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла. Далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника доп. образовательного учреждения, таким образом, получается размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

2.25. Полученный размер стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы выплачивается ежемесячно, ежеквартально, по полугодиям, по году (на усмотрение учреждения) в соответствии с данным Положением.

2.26. В случае если работник уволился из данного образовательного учреждения и продолжает работать в другом образовательном учреждении, ему выдается копия оценочного листа, протокола для начисления стимулирующих выплат по результатам работы в образовательном учреждении, в котором были рассмотрены результаты его работы. Выплата стимулирующих выплат в этом случае осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, в котором работник продолжил работу.

2.27. В случае если работник уволился из данного образовательного учреждения и прервал свою трудовую деятельность (например, вышел на пенсию, или не работает), то ему при увольнении начисляется единовременная поощрительная выплата за результаты работы в данном образовательном учреждении согласно приказу учреждения.

3. Порядок внесения изменений

3.1. В течение периода действия установленных выплат стимулирующего характера, выплаты могут быть изменены (снижены, повышены или отменены). Изменения осуществляются в соответствии с протоколом совместного заседания Комиссии по определению размера стимулирующих выплат, директора образовательного учреждения.

3.2. При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы, размера стимулирующей части фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера стимулирующих выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДШИ. Корректировка денежного веса 1 балла производится с того месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3. Изменения и дополнения в настоящее положение действуют с момента их утверждения директором образовательного учреждения.

4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в виде премий:

- за качественное выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- иные выплаты.

4.2. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, реализацию отдельных видов деятельности, выполнение особо важных и срочных работ, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

4.3. Показатели стимулирования за реализацию дополнительных работ, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

4.4. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей премирования для установления выплат за интенсивность труда, порядок определения размера причитающихся выплат.

5. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ

5.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений в виде единовременных (ежемесячных) премий в случаях:

- награждения Почетной грамотой, благодарственным письмом Главы района, управления образования, культуры;
- присвоения почетного звания РФ «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный работник культуры», награждении нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», орденами и медалями РФ, Ростовской области и др. награждениями и поощрениями.

5.2. Размер премии за качество и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

6. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

6.1. Руководитель учреждения вправе устанавливать надбавки работникам учреждения за стаж непрерывной работы в пределах средств фонда стимулирования.

6.2. Размер указанной выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу)
Руководители и специалисты	
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

7. Премияльные выплаты по итогам работы

7.1. Премияльные выплаты по итогам работы могут быть установлены за квартал, полугодие, год на основании выполнения плановых показателей работы школы.

7.2. Размер премии по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

8. Иные поощрительные доплаты и надбавки

8.1. Иные поощрительные выплаты устанавливаются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда и экономии по фонду оплаты труда, с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

8.2. Иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом руководителя по согласованию с Советом трудового коллектива (педагогического совета) в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи.

8.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным значением не ограничен.

8.4. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

Компенсационные выплаты

- за совмещение профессий и должностей;
- за расширение зоны обслуживания или увеличения объемов работ;
- за работу по графику с разделением дня на части;
- за работу в ночное время;
- ежемесячные выплаты матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком);
- за работу во вредных или опасных условиях труда и на тяжелых работах;
- за сверхурочную работу;
- за работу в классе (группе) наполняемостью выше установленной;
- за интенсивность в работе в выходные и праздничные дни;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за руководство методическим объединением;
- за руководство и организацию посещаемости учащихся групповых занятий (хоровые коллективы, оркестровые группы, ансамбли, оркестр и др.);
- иные доплаты компенсационного характера.

Поощрительные выплаты

- поощрительные выплаты по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год);
- поощрительные выплаты к юбилейным датам и профессиональным праздникам;
- поощрительные выплаты за выполнение оформленных в установленном порядке особо срочных и ответственных работ и заданий;
- иные поощрительные выплаты.

Социальные выплаты

- материальная помощь работнику при предоставлении очередного ежегодного оплачиваемого отпуска;
- материальная помощь в случае долговременной болезни работника;
- материальная помощь работнику, вступившему в брак;
- материальная помощь работнику в случае смерти члена его семьи (родитель, супруг, ребенок);
- материальная помощь работникам, уходящим на пенсию;
- материальная помощь в случае смерти работника;
- материальная помощь в случае тяжелого материального положения сотрудника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных

обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств);

- иные социальные выплаты.

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
За интенсивность и высокие результаты труда	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей. Обеспечение сохранности имущества школы. Обеспечение режима экономии и бережливости, санитарно-гигиенических норм, своевременное проведение инструктажей по по охране труда, технике безопасности, противопожарной защите; антитеррористической защите и противодействию экстремизма; и т.п.		2-5
	Отсутствие жалоб со стороны персонала учреждения, обучающихся, родителей			5
				5
	Наличие благодарностей, поощрений и других наград	Грамоты на: - муниципальном уровне; - региональном уровне; - федеральном уровне;		3 4 5
		Замечания по работе		-5

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ МБУ ДО ДШИ КР
выполнения утвержденных критериев оценки уровня эффективности работы

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

за период работы **(МЕСЯЦ, ЧЕТВЕРТЬ, ПОЛУГОДИЕ, ГОД)** 2022 года

**Критерии оценки уровня эффективности
деятельности педагогических работников
МБУ ДО ДШИ КР**

Показатели	Расчёт баллов	Кол-во баллов
1. Результативность работы преподавателя, концертмейстера		
1.1. Стабильность контингента учащихся класса за отчетный период (на начало первого, второго полугодия): 100 % более 50%	2 балла 1 балл	
1.2. Наличие в классе преподавателя учащихся (на начало первого, начало второго полугодия): -обучающихся по предпрофессиональным общеобразовательным программам в области искусств - обучающихся по предпрофессиональным общеобразовательным программам и по общеразвивающим программам в области искусств -обучающихся только по общеразвивающим программам в области искусств	5 баллов 4 балла 3 балла	
1.3. Профориентационная деятельность преподавателя (учитывается один раз в течение учебного года): -Поступление учащегося в профильные ССУЗы, ВУЗы в прошедшем году (указать Ф.И.О. поступившего; название учебного заведения; факультет) Баллы начисляются за каждого обучающегося.	10 баллов	

Итого:		
2. Методическая (научно-исследовательская) и экспериментальная работа		
2.1. Разработка и внедрение в учебный процесс рабочих образовательных программ дополнительного образования в области искусств: – разработка программ (баллы начисляются в год разработки программы) – корректировка рабочей программы Баллы начисляются за каждую программу.	5 баллов 2 балла	
2.2. Наличие у преподавателя: -учебно-методических разработок с обязательной защитой на МО и ПС (не более 2-х в год) -наглядных пособий, дидактических материалов, сценариев, переложений, аранжировок и др., используемых в учебном процессе в отчётном периоде Баллы начисляются за каждую работу.	2 балла 3 балла	
2.3. Посещение уроков ведущих преподавателей образовательных учреждений города Ростова-на-Дону, посещение круглых столов, мастер-классов (указать дату, место проведения, Ф.И.О. и все звания педагога, наименование мероприятия, предоставить документ об участии) За каждое неучтённое посещение.	5 баллов	
2.4. Участие преподавателя в представлении собственного педагогического опыта на различном уровне: 1) в научно-практических конференциях, семинарах, проведение мастер-классов, открытых уроков, участие в работе творческих групп и т.п.: – на уровне учреждения – на муниципальном уровне – на областном и выше 2) публикация статей, очерков и др. (в том числе в электронном виде) в газетах, журналах, научных изданиях: – на муниципальном уровне – на областном и выше	3 балла 5 баллов 10 баллов 3 балла 5 баллов	
2.5. Участие в формировании сайта школы	1 балл	
2.6. Использование электронных образовательных		

ресурсов в педагогическом процессе: – запланированное по учебному плану – фрагментарное использование	2 балла 1 балл	
2.7. Участие преподавателя в работе комиссий, жюри, экспертных групп конкурсов, фестивалей, олимпиад: – на уровне учреждения – на муниципальном уровне – на областном уровне и выше (указать дату, место проведения, наименование мероприятия) Баллы начисляются за каждое мероприятие.	3 балла 5 баллов 10 баллов	
2.8. Повышение квалификации за данный период: – курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка (с документальным подтверждением) – однодневные семинары (с получением сертификата)	5 баллов 1 балл	
Итого:		
3. Профессиональные достижения обучающихся преподавателя		
3.1. Участие обучающихся класса преподавателя в Международных конкурсах и фестивалях, учредителями которых являются федеральные, региональные органы в сфере культуры и образования	очное	
	Лауреат 5баллов	
	Дипломант 4балла	
	заочное	
	Лауреат 4 балла	
3.2. Участие обучающихся класса преподавателя в Международных конкурсах и фестивалях иных учредителей	Дипломант 3балла	
	очное	
	Лауреат 4балла	
	Дипломант 3балла	
	заочное	
	Лауреат 3балла	

	Дипломант 2балла	
3.3. Участие обучающихся класса преподавателя во Всероссийских конкурсах и фестивалях, учредителями которых являются федеральные, региональные органы в сфере культуры и образования	очное	
	Лауреат 4балла	
	Дипломант 3балла	
	заочное	
	Лауреат 3балла	
	Дипломант 2балла	
3.4. Участие обучающихся класса преподавателя во Всероссийских конкурсах и фестивалях иных учредителей	очное	
	Лауреат 3балла	
	Дипломант 2балла	
	заочное	
	Лауреат 2балла	
	Дипломант 1балла	
	Лауреат 2балла	
3.5. Участие обучающихся класса преподавателя в Муниципальных и межмуниципальных конкурсах и фестивалях, учредителями которых являются федеральные,	Лауреат 2балла	

региональные органы в сфере культуры и образования	Дипломант 1балл	
3.6. Участие обучающихся класса преподавателя в Школьных конкурсах и фестивалях	Лауреат 2балла	
	Дипломант 1балл	
3.7. Участие обучающихся класса преподавателя в концертной деятельности: -на школьном уровне -в учреждениях Кагальницкого района Баллы начисляются за каждый номер.	1 балл 2 балла	
3.8. Учащийся, коллектив, подготовленный педагогическим работником, попавший в БАНК одаренных детей Учащийся, коллектив, подготовленный педагогическим работником, ставший стипендиатом премии Губернатора РО, Главы Администрации Кагальницкого района (учитывается один раз в течение учебного года)	5 баллов 10 баллов	
Итого:		

4. Профессиональные достижения преподавателя, концертмейстера

4.1. Участие педагогического работника лично в конкурсе профессионального мастерства, конкурсе по результатам профессиональной деятельности: - всероссийский уровень - региональный, областной уровень - муниципальный уровень - школьный уровень Баллы начисляются за каждое мероприятие.	5 баллов 4 балла 3 балла 2 балла	
4.2. Участие педагогического работника в творческом мероприятии в качестве организатора, руководителя: - муниципальный уровень (учреждения Кагальницкого района) - общешкольный уровень (все подразделения школы) - внутришкольный уровень (в своем подразделении) в качестве ведущего, артиста, оформителя, иллюстратора:	5 баллов 4 баллов 3 балла	

- муниципальный уровень (учреждения Кагальницкого района)	3 балла	
- общешкольный уровень (все подразделения школы)	2 балла	
- внутришкольный уровень (в своем подразделении)	1 балл	
Баллы начисляются за каждое мероприятие.		
4.3. Наличие благодарностей и грамот Депутата Государственной Думы РФ, Законодательного собрания РО, Министерства Культуры РО, Администрации КР, Отдела Культуры КР	3 балла	
4.4. Работа по набору контингента (в отчётном периоде)	1 балл	
Итого:		
5. Воспитательная работа		
5.1. Проведение (в отчетном периоде):	1 балл	
- родительских собраний		
- классных итоговых концертов, внутриклассных мероприятий, посвящённых праздничным датам	3 балла	
Баллы начисляются за каждое мероприятие.		
5.2. Наличие обоснованных жалоб родителей (в отчётном периоде):	- 2 балла	
5.3. Наличие благодарностей родителей (в книге отзывов, на сайте Администрации района, на сайте школы, в районной газете)	2 балла	
Баллы начисляются за каждый отзыв.		
Итого:		
6. Организационная работа. Ведение документации		
6.1. Своевременное и квалифицированное исполнение служебных обязанностей и распоряжений руководства по подчинённости (ежемесячно)	1 балл	
6.2. Своевременная сдача плановой и отчётной документации в соответствии с установленными требованиями	1 балл	
Не сдача плановой и отчетной документации в срок в соответствии с установленными требованиями (ежемесячно)	- 2 балла	
6.3. Отсутствие на совещаниях, собраниях		

коллектива, педагогических советах по неуважительной причине (в отчётном периоде)	- 5 баллов	
6.4. Соблюдение санитарных норм, требований пожарной безопасности, техники охраны труда и техники безопасности (если проводилась работа с родителями и учащимися по технике безопасности, охране труда) (сентябрь, январь)	1 балл	
Итого:		
7. Иные формы деятельности		
7.1. Иные (нестандартные) формы творческой и общественной деятельности педагогических работников Баллы начисляются за каждое мероприятие по согласованию с администрацией.	от 1 до 5 баллов	
Итого:		

Всего ____ баллов.

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре

« ____ » _____ 20 ____ г. _____

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» « ____ » _____ 20 ____ г. _____

(подпись)

(Ф.И.О. и подпись члена комиссии, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников МБУ ДО ДШИ КР)