

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕРДАКЛИНСКИЙ РАЙОН» УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

23 декабря 2024 г.

№ 2941

р.п.Чердаклы

Об утверждении Порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителю муниципального учреждения дополнительного образования Детской школы искусств № 1 Чердаклинского района Ульяновской области муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области и признании утратившим силу постановление администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области от 08.05.2019 № 476

В соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования Детской школы искусств № 1 Чердаклинского района Ульяновской области муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области, утвержденным постановлением администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области от 10 сентября 2024 г. № 1869 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования Детской школы искусств № 1 Чердаклинского района Ульяновской области и признании утратившим силу некоторых постановлений администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области», администрация муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемый Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителю муниципального учреждения дополнительного образования Детской школы искусств № 1 Чердаклинского района Ульяновской области муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области.

2. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области от 08.05.2019 № 476 «Об утверждении Порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей муниципальных организаций дополнительного образования - детских школ искусств муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области».

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2025 года.

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на начальника управления социального развития администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области.

Глава администрации муниципального образования «Чердаклинский район»
Ульяновской области

Ю.С. Нестеров

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации
муниципального образования
«Чердаклинский район»
Ульяновской области
от 23 декабря 2024г. № 2941

ПОРЯДОК

**распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителю
муниципального учреждения дополнительного образования Детской школы
искусств № 1 Чердаклинского района Ульяновской области муниципального
образования «Чердаклинский район» Ульяновской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителю муниципального учреждения дополнительного образования Детской школы искусств № 1 Чердаклинского района Ульяновской области муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области (далее – Порядок) разработан в соответствии Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования Детской школы искусств № 1 Чердаклинского района Ульяновской области, утвержденным Постановлением администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области от 10 сентября 2024 г. № 1869 Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования Детской школы искусств № 1 Чердаклинского района Ульяновской области и признании утратившим силу некоторых постановлений администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области.

1.2. Порядок регулирует механизм установления доплат за дополнительную работу непосредственно связанную с образовательным процессом, не входящую в должностные обязанности руководителя муниципального учреждения дополнительного образования Детской школы искусств №1 Чердаклинского района Ульяновской области муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области (далее- учреждение), но непосредственно связанную с должностными обязанностями руководителя.

1.3. Настоящий Порядок вводится с целью:

- усиления материальной заинтересованности руководителя учреждения, стимулирования творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач;
- повышения качества образования и воспитания;
- применения в процессе образования и воспитания инновационных педагогических технологий;
- создания условий для сохранения здоровья воспитанников, обеспечения высокой посещаемости детьми учреждения;
- закрепления высококвалифицированных кадров;
- поощрения руководителя за высокие достижения в труде.

1.4. За счёт стимулирующей части фонда оплаты руководителю учреждения обеспечивается система следующих стимулирующих выплат:

надбавка за типы и виды образовательной организации;

надбавка за классность;

доплата за наличие ученой степени, почетного звания;

надбавка за напряженность, интенсивность труда;

персональные надбавки;

надбавки за качественные показатели;

премиальные выплаты (поощрительные выплаты по результатам труда).

1.5. Объем средств, направляемых на стимулирующую часть фонда оплаты труда учреждения, составляет не менее 10% от общего фонда оплаты труда работников учреждения.

2. Порядок установления размера стимулирующих выплат (поощрительных выплат по результатам труда) руководителю учреждения

2.1. Стимулирующие выплаты руководителю за напряжённость и интенсивность труда устанавливаются в размере до 120 процентов (должностного оклада), в том числе:

- за результативность финансово - хозяйственной деятельности, высокое профессиональное мастерство, применение передовых приёмов и методов труда, в размере до 60 процентов должностного оклада;

- за обеспечение высокого качества учебно-воспитательного процесса в размере до 60 процентов должностного оклада (Приложение №5).

Персональная надбавка может устанавливаться руководителю учреждения с учетом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Надбавки за классность, за напряженность, интенсивность труда, за качественные показатели, а также персональные надбавки и доплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения на текущий учебный год.

2.2. Критерии и показатели качества труда руководителя, которые наиболее полно показывают степень результативности работы, устанавливаются настоящим Положением (Приложение № 1).

2.3. Рабочая группа по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы руководителя учреждения создается управлением социального развития администрации муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области и утверждается Учредителем на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Критерии могут быть изменены и дополнены, после соответствующего решения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждения.

2.4. Руководитель учреждения заполняет аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей результативности и эффективности деятельности за соответствующий период, и представляет аналитическую справку в

рабочую группу по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы руководителей учреждения на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда. Состав рабочей группы утверждается Учредителем.

2.5. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 10 сентября, за сентябрь-декабрь - к 10 января.

2.6. После рассмотрения рабочей группой, результаты оценки оформляются оценочным листом. И в одном экземпляре в течении двух рабочих дней оценочный лист предоставляется руководителю для письменного ознакомления. (Приложение №2 к настоящему Порядку). На основе результатов оценочных листов составляется Сводный оценочный лист на осуществление премиальных выплат руководителю (поощрительных выплат по результатам труда) (далее - сводный оценочный лист) (Приложение №3 к настоящему Порядку).

2.7. В сводном оценочном листе отражается суммарное количество баллов, набранное руководителем учреждения.

2.8. Денежный вес одного балла определяется по формуле:

$$\text{Двб} = \frac{\text{ФОТ ст/п}}{\text{Сумм Обі}}, \text{ где}$$

Двб - денежный вес одного балла (в рублях);

ФОТст/п - размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения в текущем полугодии, отводимый на премиальные выплаты (в рублях);

Сумм Обі - суммарное количество баллов, набранное каждым работником учреждения, включая руководителя, по итогам прошедшего полугодия.

Размер премиальной выплаты работнику учреждения в соответствующем периоде (Врт) определяется по формуле:

$$\text{Врт} = \text{Двб} \times \text{Обі}, \text{ где}$$

Обі - количество баллов, набранное каждым работником учреждения, включая руководителя, по итогам прошедшего полугодия.

2.9. Стимулирующие выплаты руководителю выплачиваются ежемесячно по отдельной платежной ведомости или расходному кассовому ордеру, и определяются по формуле:

$$\text{Вмрт} = \frac{\text{Врт}}{\text{К}}, \text{ где}$$

Вмрт - размер ежемесячной премиальной выплаты;

К - количество месяцев в соответствующем периоде.

Определение размеров поощрительных выплат по результатам труда второго полугодия прошедшего учебного года осуществляется до 15 сентября текущего учебного года, по результатам работы первого полугодия текущего учебного года - до 25 января текущего учебного года.

2.10. Размер стимулирующих выплат отменяется или уменьшается при нецелевом, неправомерном и (или) неэффективном использовании бюджетных средств.

Основанием для уменьшения размера выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут служить:

- некачественное исполнение должностных обязанностей;
- нарушение трудового законодательства;

-неоднократное нарушение руководителем исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное представление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений и др.);

- неоднократное обращение граждан по поводу конфликтных ситуаций в трудовом коллективе, между участниками образовательного процесса.

2.11. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб.

3. Иные вопросы осуществления стимулирующих выплат (поощрительных выплат по результатам труда)

3.1. Результаты оценки деятельности руководителя учреждения заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности руководителя учреждения на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период (Приложение №4 к настоящему Порядку).

3.2. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей группы с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей группы, номера и даты. В случае запроса руководителя о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью Учредителя и печатью.

3.3. После получения протокола, руководитель учреждения издает приказ о начислении стимулирующих выплат за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

3.4. В случае если руководитель уволился из данной учреждения и продолжает работать в другой учреждение, ему выдается копия оценочного листа, протокола для начисления стимулирующих выплат в учреждение, в котором были рассмотрены результаты его работы. Стимулирующие выплаты в этом случае осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, в котором руководитель продолжил работу.

3.5. В случае, если руководитель уволился из данной учреждения и прервал свою трудовую деятельность (например, вышел на пенсию, или не работает), то ему при увольнении начисляется единовременная поощрительная выплата за результаты труда в данной учреждения за оцениваемый период, в котором руководитель уволился, согласно оценочному листу и распоряжению Учредителя. Если руководитель учреждения находится в отпуске, то поощрительная выплата за результаты труда начисляется за отработанный период, не учитывая период отпуска.

3.6. При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих выплат, размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера стимулирующих выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса одного балла производится ежемесячно.

3.7. В случае несогласия руководителя с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, руководитель вправе подать, а рабочая группа обязана принять обоснованное письменное

заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции руководителя учреждения по другим основаниям, комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.8. Рабочая группа обязана осуществить проверку обоснованности заявления руководителя учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности руководителя, выраженную в оценочных баллах, рабочая группа принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.9. По истечении 10 дней после заседания, решение рабочей группы об утверждении оценочного листа вступает в силу.

4. Сроки действия настоящего Положения

Настоящее Положение о стимулирующих выплатах действует бессрочно и может быть дополнено и изменено.

Приложение № 1
к Порядку

Критерии и показатели качества труда руководителя муниципального учреждения дополнительного образования Детская школа искусств № 1 Чердаклинского района Ульяновской области для определения стимулирующих выплат

Наименование должности	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Директора			
1 критерий	Наличие условий для осуществление образовательного процесса, отвечающим современным требованиям		
	<p>1.1 Обеспечение безопасности участников образовательного процесса:</p> <p>Соблюдение в учреждении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно – гигиенического режима:</p> <p>-соблюдение в образовательном учреждении режима посещения для обучающихся и посетителей в соответствии с единым расписанием занятий;</p> <p>-функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки»;</p> <p>- отсутствие зарегистрированных случаев травматизма</p>	1 раз в полугодие	3 3 3
	<p>1.2 Развитие материально-технического состояния образовательного учреждения</p> <p>обеспечение современных учебно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, танцевальных залов, внутренних туалетов);</p> <p>- улучшение материально-технической базы (приобретение оборудования, инструментов и другого инвентаря для учебного процесса.)</p> <p>-привлечение внебюджетных средств на развитие образовательного процесса</p>	1 раз в полугодие	4 5
	<p>1.3 Оформление школы, кабинетов:</p> <p>- неудовлетворительно</p> <p>-удовлетворительно</p> <p>-хорошее</p> <p>-образцовое</p>	1 раз в полугодие	0 1 2 3
	1.4 Информационная открытость сайта образовательной организации (обновление и наполненность сайта сверх нормативного	1 раз в полугодие	

	<p>требования):</p> <ul style="list-style-type: none"> - актуальность информации - наполненность сайта 		<p>3 3</p>
	<p>1.5.Формирование положительного имиджа образовательной организации (наличие методической площадки):</p> <ul style="list-style-type: none"> -на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне 	1 раз в полугодие	<p>2 2 3</p>
	<p>1.6. Условия работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Создание за отчётный период дополнительных условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в образовательной организации (в том числе оказание дополнительных услуг) 	1 раз в полугодие	3
2 критерий	Кадровое обеспечение общеобразовательных организаций		
	<p>2.1. Укомплектованность педагогическими кадрами</p> <ul style="list-style-type: none"> -100% укомплектованность учреждения педагогами - доля педагогов имеющих первую и высшую квалификационную категорию 80% и более; 	1 раз в полугодие	<p>4 3</p>
	<p>2.2. Наличие призовых мест педагогических работников, получивших гранты, ставших победителями, призерами конкурсов профессионального мастерства (за исключением интернет-конкурсов)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне 	1 раз в полугодие	<p>1,5 2 2,5</p>
	<p>2.3. Количество педагогов, принявших участие в различных региональных, всероссийских конкурсах, в сравнении с прошлым годом:</p> <ul style="list-style-type: none"> – на уровне прошлого учебного года – выше в сравнении с предыдущем учебном годом 	1 раз в год	<p>2 3</p>
	<p>2.4. Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров для внедрения новых образовательных технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не обеспечено - в соответствии с планом - 50% и более 	1 раз в полугодие	<p>0 2 3</p>

	2.5. Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов. – сменность состава более 10% – сменность состава менее 10%	1 раз в полугодие	0 1
3 критерий	Результативность образовательной деятельности		
	3.1. Показатели подготовки выпускников по итогам выпускных экзаменов - Наличие отличников	1 раз в год	5
	3.2. Выпускники по программам ФГТ; -отрицательная динамика - положительная динамика - в соответствии с Дорожной картой	1 раз в год	0 2 3
	3.3. Поступление выпускников в средние и высшие учебные заведения: -отрицательная динамика - положительная динамика - в соответствии с Дорожной картой	1 раз в год	0 2 3
	3.4. Сохранность контингента в течение года -отрицательная динамика - положительная динамика - в соответствии с Дорожной картой	1 раз в год	0 2 3
	3.5. Количество выпускников, не получивших свидетельства об образовании -Отсутствие данной категории - при наличии	1 раз в год	3 2 0
	3.6. Количество призеров, победителей этапов Всероссийских конкурсов -на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	1 раз в полугодие	1 2 3
	3.7. Наличие призеров и победителей конкурсов, требующих личного участия -на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	1 раз в полугодие	2 3 4
4 критерий	Организация дополнительного образования и летнего отдыха, а также профилактика правонарушений несовершеннолетних среди обучающихся		
	4.1 Охват детей дополнительным образованием к численности обучающихся в районе. - до 10% - свыше 10%	1 раз в полугодие	3 5
	4.2. Охват детей летней творческой школе - до 30% - свыше 30%	1 раз в полугодие	2 4
	4.3. Динамика правонарушений (ПДН, ВШК) - Положительная динамика - Отрицательная динамика	1 раз в полугодие	2 0
	4.4. Пропуск занятий без уважительных	1 раз в	

	причин -За отсутствие такой категории - при наличии	полугодие	2 0
5 критерий	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья учащихся		
	5.1. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся; -- проведение мероприятий отвечающих условиям здоровья сбережения учащихся	1 раз в полугодие	2
6 критерий	Исполнительская дисциплина в отчётном периоде		
	6.1. Наличие неисполненных пунктов предписания по итогам проверок органов государственного и муниципального надзора -Отсутствие пунктов предписаний - при наличии пунктов предписаний	1 раз в полугодие	2 0
	6.2. Наличие дисциплинарных взысканий - Отсутствие дисциплинарных взысканий - при наличии	1 раз в полугодие	2 0
	6.3. Уровень исполнительской дисциплины (своевременная и аккуратная отчетность, информирование и т.д.) - Отсутствие замечаний и случаев просрочки - при наличии замечаний и случаев просрочки	1 раз в полугодие	2 0
	6.4. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан (за исключением анонимных). - Отсутствие жалоб - при наличии жалоб	1 раз в полугодие	2 0
7 Критерий	Проведение региональных и межрегиональных конкурсов		
	7.1 Предоставление площадки для проведения конкурсов	1 раз в год	5,0
8 критерий	Наличие структурных подразделений - наличие дошкольной группы - наличие Внешнего класса	1 раз в полугодие	5,0 5,0
9 критерий	Подписание акта приемки образовательной организации к новому учебному году в установленные сроки	1 раз в год	5,0
ИТОГО:			152,0

Оценочный лист

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности на осуществление премиальных выплат (поощрительных выплат по результатам _____ труда) _____ (включая руководителя) _____

_____ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период _____ работы _____ с

_____ (указывается период работы)

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
Итого по критерию 1			X	X	X
Итого по критерию 2			X	X	X
Итого по критерию 3			X	X	X
и т. д. по критериям			X	X	X
Всего по всем критериям			X	X	X

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

_____ 20 г. (подпись) (Ф.И.О. члена комиссии*)

Ознакомлен _____ 20 г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

- Фамилия, имя, отчество и подпись члена комиссии, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательной организации.

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
на осуществление премиальных выплат (поощрительных выплат по
результатам труда)

(указывается наименование образовательного учреждения)
из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с

(указывается период работы)

№ п/ п	Должнос ть, фамилия, имя, отчество работник а	Сумма баллов по критерию 1		Сумма баллов по критерию 2		и т.д. по всем критериям		Общая сумма баллов	
		утвер жден о	выпол нено	утвер ждено	выпол нено	утвержде но	выпол нено	утвер ждено	выполн ено
1.									
2.									
3.									
4.									
	Всего								

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей группы (подпись) (Ф.И.О.)

Члены рабочей группы: (подпись) (Ф.И.О.)

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы руководителя

_____ (наименование образовательного учреждения)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 20__ г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы руководителей на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 20__ г., осуществлена работа по оценке деятельности руководителя за период работы.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
группы

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей группы:

(подписи)

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 20__ г.

Критерии оценки установления надбавки за напряженность и интенсивность труда
руководителя образовательного учреждения

Наименование критериев и показателей	Размер надбавки (%)
Критерий 1 «Результативность финансово-хозяйственной деятельности»	
1.Эффективность использования бюджетных средств.	5
2.Соблюдение финансовой дисциплины и ведение бухгалтерского учёта в соответствии с установленными требованиями.	5
3.Эффективная эксплуатация зданий, обеспечение их сохранности, организация работы по благоустройству прилегающей территории.	10
4.Экономия энергоресурсов.	10
5.Обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических, противопожарных требований, техники безопасности и охраны труда.	10
6.Исполнительская дисциплина.	10
7.Внутреннее оформление зданий.	10
Максимальный размер надбавки по критерию	60
Критерий 2 «Обеспечение качественного учебно-воспитательного процесса»	
1.Соответствие реализуемых образовательных программ федеральным государственным требованиям	10
2. Соблюдение лицензионных требований	10
3.Внедрение инновационных технологий и вариативность.	10
4.Достижение стабильных результатов в обучении и воспитании.	5
5. Охват дополнительной и воспитательной работой	5
4.Укомплектованность учреждений кадрами с соответствующим профессиональным образованием (не менее 85%)	10
5.Организация и участие в региональных, областных, межрегиональных, Всероссийских и Международных мероприятиях.	5
6.Участие во Всероссийских и областных конкурсах, организованные в рамках модернизации системы дополнительного образования.	5
Максимальный размер надбавки по критерию	60
ИТОГО	120