

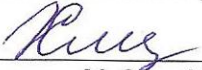
**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
детская художественная школа № 3 г. Пензы**

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива
МБУ ДО ДХШ № 3 г. Пензы
Протокол от 01.07.2016 № 3


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО ДХШ № 3 г. Пензы

 Т.А. Хлебникова
Протокол № 2 от 30.06.2016

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МБУ ДО ДХШ № 3 г.
Пензы

 С.Н. Лисушкина
от 01.07.2016 № 121



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
МБУ ДО ДХШ № 3 г. Пензы**

Пенза
2016

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Формирование фонда оплаты труда	4
3. Распределение фонда оплаты труда	4
4. Система критериев оценки качества образования в учреждении	4
5. Процедура оценки качества образовательной деятельности педагогических работников и результативности деятельности работников административно-хозяйственного персонала	7
6. Порядок установления доплат и надбавок	8
7. Заключительные положения	8
8. Приложение № 1 (Размеры и критерии стимулирующих выплат педагогическим работникам)	9
9. Приложение № 2 (Размеры и критерии стимулирующих выплат заместителя директора по учебно-воспитательной работе)	10
10. Приложение № 3 (Размеры и критерии стимулирующих выплат главного бухгалтера)	12
11. Приложение № 4 (Размеры и критерии стимулирующих выплат начальника хозяйственного отдела)	13
12. Приложение № 5 (Размеры и критерии стимулирующих выплат делопроизводителя)	14
13. Приложение № 6 (Размеры и критерии стимулирующих выплат за результативность профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и текущему ремонту здания)	15
14. Приложение № 7 (Размеры и критерии стимулирующих выплат за результативность профессиональной деятельности уборщика служебных помещений)	16
15. Приложение № 8 (Размеры и критерии стимулирующих выплат за результативность профессиональной деятельности сторожа)	16
16. Приложение № 9 (Размеры и критерии стимулирующих выплат за результативность профессиональной деятельности вахтера)	17
17. Приложение № 10 (Размеры и критерии стимулирующих выплат за результативность профессиональной деятельности гардеробщика)	17
18. Приложение № 11 (Размеры и критерии стимулирующих выплат за результативность профессиональной деятельности дворника)	18
19. Приложение № 12 (Размеры и критерии стимулирующих выплат за результативность профессиональной деятельности оператора котельной)	18

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет порядок распределения выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская художественная школа № 3 г. Пензы (далее - Учреждение).
- 1.2. Система оплаты труда и стимулирования работников учреждения устанавливается Положением об оплате труда и Положением о выплатах стимулирующего характера работников Учреждения в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года №597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы», постановлением главы администрации города Пензы от 05.12.2008 г. № 2080 (в ред. постановлений главы администрации г. Пензы от 29.01.2009 № 133/1, от 20.02.2009 № 277) «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Пензы, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки», постановлением главы администрации города Пензы от 20.02.2009 № 278 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, финансируемых из бюджета города Пензы», № 464 от 23.03.2009г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пензенской области и органов местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда.
- 1.3. Право на стимулирующие выплаты имеют все работники Учреждения.
- 1.4. Выплаты стимулирующего характера по результатам труда могут распределяться единовременно, ежемесячно, ежеквартально в соответствии с критериями эффективности и результативности деятельности.
- 1.5. Размер стимулирующих выплат определяется Учреждением самостоятельно и в пределах фонда оплаты труда и определяется в зависимости от критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения. Размеры доплат и надбавок устанавливаются работникам Учреждения приказом директора с указанием срока их применения.
- 1.6. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. Формирование фонда оплаты труда

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного учредителем в соответствии с муниципальным заданием, и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, согласно утверждённому плану ФХД.

3. Распределение фонда оплаты труда

- 3.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части, компенсационных и стимулирующих выплат.
- 3.2. Объем базовой части составляет не менее 70% фонда оплаты труда.
- 3.3. Объем стимулирующей части фонда составляет не более 30% фонда оплаты труда.
- 3.4. Бухгалтерия на основании финансово-экономических расчетов определяет сумму стимулирующей части фонда оплаты труда, подлежащую распределению. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда за определённый период утверждается приказом директора Учреждения.
- 3.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств, по независящим от Учреждения причинам, директор имеет право приостановить выплату единовременных стимулирующих выплат (надбавок и доплат), либо пересмотреть их размеры.

4. Система критериев оценки качества образования в Учреждении

- 4.1. Настоящее Положение предусматривает для работников Учреждения следующие выплаты стимулирующего характера:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - премиальные выплаты по итогам работы.
- 4.2. Критериями выплат стимулирующего характера **преподавателей** являются:
- результативность учебной работы;
 - результативность внеклассной работы;
 - воспитание социальной позиции учащихся;
 - научно-методическая, выставочная деятельность;
 - опытно-экспериментальная деятельность;
 - удовлетворительность качеством образовательных услуг.

Размеры и критерии выплат стимулирующего характера представлены в **Приложении № 1.**

4.3. Критериями выплат стимулирующего характера **заместителя директора по учебно-воспитательной работе** являются:

- результативность учебной деятельности;
- результативность научно-методической работы;
- результативность внеклассной деятельности;
- эффективность управленческой деятельности;
- профессиональные достижения преподавателей;
- позитивная динамика инновационной деятельности курируемых преподавателей;
- признание высоких профессиональных достижений;
- результативность работы с информационными порталами, эффективная работа с интернет-ресурсами, сайтами;
- результативность работы Учреждения в смотрах, конкурсах, фестивалях разного уровня.

Размеры и критерии выплат стимулирующего характера представлены в **Приложении № 2.**

4.4. Критериями выплат стимулирующего характера **главного бухгалтера** являются:

- высокое качество организации бухгалтерского учета;
- профессионализм;
- эффективность управленческой деятельности;
- результаты проведения проверок финансовой деятельности.

Размеры и критерии выплат стимулирующего характера представлены в **Приложении №3.**

4.5. Критериями выплат стимулирующего характера **начальника хозяйственного отдела** являются:

- наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям;
- высокая организация хозяйственной деятельности Учреждения;
- эффективность управленческой деятельности;
- результаты проведения проверок хозяйственной деятельности.

Размеры и критерии выплат стимулирующего характера представлены в **Приложении № 4.**

4.6. Критериями выплат стимулирующего характера **делопроизводителя** являются:

- высокая организация делопроизводства;
- профессионализм;
- результативность деятельности.

Размеры и критерии выплат стимулирующего характера представлены в

Приложении № 5.

4.7. Критериями выплат стимулирующего характера за результативность профессиональной деятельности **рабочего по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений** являются:

- позитивные результаты деятельности;
- признание высокого профессионализма.

Размеры и критерии выплат стимулирующего характера представлены в **Приложении № 6.**

4.8. Критериями выплат стимулирующего характера за результативность профессиональной деятельности **уборщика** служебных помещений являются:

- позитивные результаты деятельности;
- признание высокого профессионализма.

Размеры и критерии выплат стимулирующего характера представлены в **Приложении № 7.**

4.9. Критериями выплат стимулирующего характера за результативность профессиональной деятельности **сторожа** являются:

- позитивные результаты деятельности;
- признание высокого профессионализма.

Размеры и критерии выплат стимулирующего характера представлены в **Приложении № 8.**

4.10. Критериями выплат стимулирующего характера за результативность профессиональной деятельности **вахтера** являются:

- эффективность технического обслуживания;
- признание высокого профессионализма.

Размеры и критерии выплат стимулирующего характера представлены в **Приложении № 9.**

4.11. Критериями выплат стимулирующего характера за результативность профессиональной деятельности **гардеробщика** являются:

- эффективность технического обслуживания;
- признание высокого профессионализма.

Размеры и критерии выплат стимулирующего характера представлены в **Приложении № 10.**

4.12. Критериями выплат стимулирующего характера за результативность профессиональной деятельности **дворника** являются:

- эффективность технического обслуживания;
- признание высокого профессионализма.

Размеры и критерии выплат стимулирующего характера представлены в **Приложении № 11.**

4.13. Критериями выплат стимулирующего характера за результативность профессиональной деятельности **оператора котельной** являются:

- эффективность технического обслуживания;
- признание высокого профессионализма.

Размеры и критерии выплат стимулирующего характера представлены в **Приложении № 12**.

4.14. При премировании по итогам работы за месяц, квартал, 6 месяцев, 9 месяцев, год учитываются следующие показатели:

- эффективность реализации мероприятий в области образования, культуры;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности и другие;
- активная работа с сайтом Учреждения, с информационными порталами, сайтами с целью создания положительного имиджа Учреждения;
- экономия бюджетных средств по оплате коммунальных услуг от установленного лимита потребления;
- государственные, областные, городские, профессиональные праздники.

5. Процедура оценки качества образовательной деятельности педагогических работников Учреждения и результативности деятельности работников административно-хозяйственного персонала

- 5.1. Педагогические работники Учреждения планируют свою деятельность, руководствуясь в своей работе планом работы Учреждения.
- 5.2. Каждый преподаватель Учреждения, представляет отчет по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. При оценке результативности директор использует данные, представляемые преподавателем по распределению стимулирующих выплат. Отчет представляется за определённый период работы до 20-го числа текущего месяца.
- 5.3. Отчет содержит текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных мероприятий, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных критериев и показателей.
- 5.4. По каждому критерию разработана система показателей, параметры показателя, исчисляемые в баллах, процентах (абсолютных величинах).

- 5.5. Источниками информации о деятельности преподавателя являются:
- итоговые ведомости успеваемости по предметам;
 - документация заместителя директора по разделам деятельности, банк данных результативности по Учреждению;
 - результаты наблюдений в ходе внутришкольного контроля;
 - личные творческие планы и портфолио преподавателей;
 - мониторинг удовлетворительности качества образовательных услуг.
- 5.6. На основании предоставленной информации директор издает приказ об утверждении размеров поощрительных выплат и премий по результатам работы работникам Учреждения за соответствующий период.
- 5.7. Премирование работников Учреждения по итогам работы осуществляется директором Учреждения на основании Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по Учреждению в пределах бюджетных ассигнований, средств внебюджетных фондов, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

6. Порядок установления доплат и надбавок

- 6.1. Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых Учреждению на оплату труда, внебюджетных источников, а также средств от иной приносящей доход деятельности.
- 6.2. Доплаты и надбавки могут быть постоянными и временными.
- 6.3. Доплаты и надбавки устанавливаются директором учреждения.
- 6.4. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:
- окончание срока действия надбавки;
 - окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
 - снижение качества работы, за которую были определены надбавки;
 - отказ работника от выполнения работы, за которую были определены доплаты;
 - длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;
 - за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия преподавателя или сотрудника школы.

7. Заключительные положения

- 7.1.** Корректировка настоящего Положения может производиться по мере необходимости внесения изменений.
- 7.2.** Настоящее Положение вступает в силу с 01 июля 2016 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская художественная школа № 3 г. Пензы

Размеры и критерии стимулирующих выплат педагогическим работникам

№ п/п	Критерии	Показатели	% соотношение, (баллы)*	Сроки выплат	
1	2	3	4	5	
1.	<i>Результативность учебной работы</i>	Участие учащихся, преподавателей в выставках, фестивалях, конкурсах, форумах, мероприятиях по уровням: <ul style="list-style-type: none"> • Международного, Всероссийского, межрегионального 	от 5% (от 3 баллов)	По факту выполнения	
		<ul style="list-style-type: none"> • Областной 	от 3% (5 баллов)		
		<ul style="list-style-type: none"> • Городской 	от 2% (3 балла)		
2.		Поступление учащихся в профильные ССузы и ВУЗы	от 1% (от 1 балла)		
3.		Контроль преподавателями по специальности посещаемости и аттестации учащихся класса по всем предметам учебного плана	от 3% (от 3 баллов)		
4.	<i>Результативность внеклассной, выставочно-просветительской работы</i>	Разработка и проведение тематического внеклассного, выставочно-просветительского мероприятия по уровням: <ul style="list-style-type: none"> • российский, межрегиональный 	от 10% (10 баллов)		По факту выполнения
		<ul style="list-style-type: none"> • областной, городской 	от 1% (1 балл)		
5.			Подготовка и размещение материалов о деятельности школы в СМИ по уровням: <ul style="list-style-type: none"> • межрегиональный 	от 5% (1 балла)	
		<ul style="list-style-type: none"> • областной, городской 	от 1% (от 1 балла)		
6.		Подготовка и проведение внеклассных и досуговых мероприятий для родителей учащихся класса	от 1% (от 1 балла)		
7.	<i>Сохранность контингента</i>	Разработка и реализация социального проекта	от 10% (10 баллов)	По факту выполнения	

8.		Посещение с учащимися класса культурных мероприятий города, республики: выставки, фестивали, конкурсы (не менее 50% класса)	от 1% (1 балла)	
9.		Сохранение контингента учащихся за период освоения образовательной программы	от 10% (10 баллов)	
10.		Отсутствие отчисления учащихся в течение учебного года без уважительных причин	от 5% (5 баллов)	
11.	Научно-методическая деятельность	Участие в профессиональных конкурсах преподавателей:	от 10% (10 баллов)	По факту выполнения
		• международных		
		• российских, межрегиональный	от 8% (от 5 баллов)	
		• областных	от 5% (5 баллов)	
12.		Наличие публикаций, исследовательских работ, создание методических пособий, авторских учебных программ	от 10% (10 баллов)	
13.		Создание образовательных программ (авторских, составительских, модифицированных, экспериментальных) по предметам учебного плана	от 10% (10 баллов)	
14.	Инновационная деятельность, передача своего опыта	Работа по инновационным программам, экспериментальным технологиям	от 5% (10 баллов)	По факту выполнения
15.		Работа по накоплению дидактического и методического материала в кабинете	от 4% (5 баллов)	
16.		Проведение открытых уроков, мастер-классов по новым образовательным технологиям; выступление с докладом, методическим сообщением на педагогической конференции по уровням:		
		• международный	от 10% (10)	
		• российский, межрегиональный	от 10% (10)	
		• областной	от 5% (5)	
17.	За дополнительную работу	Заведование учебными кабинетами	10 %	ежемесячно
		За классное руководство	от 5%	

* Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника верхним пределом не ограничивается и производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская художественная школа № 3 г. Пензы

Размеры и критерии стимулирующих выплат заместителю директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Критерии	Показатели	% (*) соотношение	Сроки выплат
1	2	3	4	5
1.	Результативность учебной работы	Качественный уровень аттестации учащихся по всем предметам учебного плана	от 10%	ежемесячно или ежеквартально
2.	Результативность внеклассной деятельности	Оказание помощи в разработке и проведении внеклассных мероприятий:		ежемесячно или ежеквартально
		• российский, международный	от 10%	
		• межрегиональный	от 7 %	
		• областной, городской	от 3 %	
Организация подготовки и размещения материалов о деятельности школы в СМИ	от 5 %			
3.	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса: • по итогам выполнения плана внутришкольного контроля (ВШК) • высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы (100% подтвердили заявленную категорию) • сохранение контингента учащихся	от 10% от 10% от 5 %	ежемесячно или ежеквартально
4.	Позитивная динамика инновационной деятельности педагогического коллектива	Эффективность реализации инноваций курируемых педагогов: разработка и внедрение авторских, экспериментальных программ, новых учебных программ, новых педагогических технологий, адаптивных программ	от 5 %	ежемесячно или ежеквартально
		Разработка и обеспечение образовательного стандарта, проведение мероприятий по заданию культуры Пензы, руководство исследовательской деятельностью, созданием дидактических материалов	от 5 %	по итогам учебного года
5.	Признание высоких профессиональных достижений заместителя руководителя	Результативное зафиксированное участие в фестивалях, конкурсах, семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.):		ежемесячно или ежеквартально
		• международных, всероссийских	от 10%	
		• межрегиональных	от 10%	
		• областных	от 6 %	
• городских	от 4 %			
Наличие собственных исследовательских публикаций	от 10%			
Организация электронного документооборота: создание и поддержание в актуальном состоянии баз данных по различным направлениям деятельности	от 5%			

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская художественная школа № 3 г. Пензы

Размеры и критерии стимулирующих выплат главному бухгалтеру

№ п/п	Критерии	Показатели	% (*) соотноше-ние	Сроки выплат
1	2	3	4	5
1.	Организация бухгалтерского учета	Отсутствие предписаний контролирующих органов по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения	от 10 %	по итогам финансового года
2.		Своевременное обеспечение проведения инвентаризаций товарно-материальных ценностей	от 5 %	по итогам проведения инвентаризации
3.	Профессионализм	Своевременно производит: <ul style="list-style-type: none"> • расчеты по заработной плате • правильное начисление и перечисление налогов и сборов в местный бюджет • страховые взносы в государственные внебюджетные социальные фонды, платежи в банковские учреждения • средства на финансирование капитальных вложений • отчисления средств на материальное стимулирование работников предприятия 	от 10 %	ежемесячно или ежеквартально
4.	Эффективность управленческой деятельности	Обеспечивает и контролирует экономию бюджетных средств от установленного лимита финансирования при условии внесения текущих платежей	от 5 %	ежемесячно или ежеквартально
5.		Своевременно составляет: <ul style="list-style-type: none"> • баланс и оперативные сводные отчеты о доходах расходах средств, об использовании бюджета, другой статистической отчетности, представление их в установленном порядке в соответствующие органы • штатное расписание • сметы • тарификацию 	от 10 %	
6.		Привлечение внебюджетных средств для развития учреждения	от 5 %	
7.	Позитивные результаты деятельности	Хорошая организация работы с управлением пенсионного Фонда РФ в г. Пензе: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие замечаний, своевременность оформления необходимых документов 	от 5 %	ежемесячно или ежеквартально

* Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника верхним пределом не ограничивается и производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская художественная школа № 3 г. Пензы

**Размеры и критерии стимулирующих выплат
начальнику хозяйственного отдела**

№ п/п	Критерии	Показатели	% (*) соотношение	Сроки выплат
1	2	3	4	5
1.	<i>Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям</i>	Обеспечение выполнения требований к санитарно-гигиеническим условиям образовательного процесса в учреждении (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	от 10 %	ежемесячно или ежеквартально
2.		Обеспечение безопасных условий организации образовательного процесса – выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда: <ul style="list-style-type: none"> • при отсутствии неисполненных предписаний органов технадзора, пожарнадзора, энергонадзора 	от 10 %	
3.		Эстетические условия внутренних помещений, пришкольной территории, ограждения	от 5 %	
4.		Организация ремонтных работ во внутренних помещениях здания, за подготовку школы к учебному году	от 10 %	
5.		Ответственный за работу по ГО и ЧС	от 4%	
6.	<i>Организация административно-хозяйственной деятельности школы</i>	Обеспечение экономии бюджетных средств по оплате коммунальных услуг от установленного лимита потребления при условии текущих платежей	от 5 %	ежемесячно или ежеквартально
7.	<i>Эффективность управленческой деятельности</i>	Сохранение и эффективное использование материально-технических ресурсов учреждения, привлечение внебюджетных средств для развития учреждения	от 10 %	ежемесячно или ежеквартально

* Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника верхним пределом не ограничивается и производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская художественная школа № 3 г. Пензы

Размеры и критерии стимулирующих выплат делопроизводителю

№№ п/п	Критерии	Показатели	% (*) с отно- шение	Сроки выплат
1	2	3	4	5
1	Организация делопроизводства	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д. (по результатам проверок)	от 10 %	ежемесячно или ежеквартально
2.	Профессиональные достижения	<ul style="list-style-type: none">Эффективная организации делопроизводстваСвоевременность и правильность оформления документовОтсутствие замечаний директора по ведению внутренней документации, работников организаций, для которых составляется документация	от 5 %	ежемесячно или ежеквартально
		Срочность выполнения работ: <ul style="list-style-type: none">наличие срочно выполненных работ	от 5 %	ежемесячно или ежеквартально
		Организация электронного документооборота: создание и поддержание в актуальном состоянии баз данных по различным направлениям деятельности	от 5 %	ежемесячно или ежеквартально
3.	Результативность	Качественный уровень ведения делопроизводства, составление и предоставление отчетности		ежемесячно или ежеквартально

* Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника верхним пределом не ограничивается и производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская художественная школа № 3 г. Пензы

**Критерии стимулирующих выплат
за результативность профессиональной деятельности
рабочего по комплексному обслуживанию и
текущему ремонту зданий, сооружений**

№ п/п	Критерии	Показатели	% (*) соотношения	Сроки выплат
1	2	3	4	5
	Позитивные результаты деятельности	Оперативное устранение повреждений и неисправностей по зафиксированным заявкам персонала учреждения	от 5 %	ежемесячно или ежеквартально
1		Обеспечение комплексного обслуживания и ремонта здания, сооружений и оборудования	от 5 %	
2		Своевременное выполнение технического обслуживания согласно правилам эксплуатации и текущего ремонта закрепленных за ним объектов с выполнением всех видов ремонтных и строительных работ (в т.ч. штукатурных, бетонных, плотницких, столярных, слесарных, малярных)	от 4 %	
3		Поддержание нормальной температуры в помещениях соответствующих температурному режиму согласно инструкций: • отсутствие замечаний	от 4 %	
4		Своевременное выполнение всех видов ремонтно-строительных работ в помещении школы	от 4 %	

* Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника верхним пределом не ограничивается и производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская художественная школа № 3 г. Пензы

**Критерии стимулирующих выплат
за результативность профессиональной деятельности
уборщика служебных помещений**

№ п/п	Критерии	Показатели	% (*) соотношение	Сроки выплат
	2	3	4	5
1.	Позитивные результаты деятельности	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиНов: • отсутствие замечаний	от 5 %	ежемесячно или ежеквартально
2.		Участие в текущем ремонте учреждения	от 5 %	
3.		Качественное проведение генеральной уборки помещений 1 раз в месяц: • отсутствие замечаний	от 4 %	по полугодиям
4.		Качественное мытье окон 2 раза в год • отсутствие замечаний	от 4 %	

* Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника верхним пределом не ограничивается и производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская художественная школа № 3 г. Пензы

**Критерии стимулирующих выплат
за результативность профессиональной деятельности сторожа**

№ п/п	Критерии	Показатели	% (*) соотношение	Сроки выплат
	2	3	4	5
1.	Позитивные результаты деятельности	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	от 5 %	ежемесячно или ежеквартально
		Обеспечение сохранности школьного имущества	от 5 %	
		За экономию лимитов потребления электроэнергии	от 5 %	
		Контроль за территорией школы в связи с близостью ж/д и автовокзалов	от 5 %	

* Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника верхним пределом не ограничивается и производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская художественная школа № 3 г. Пензы

**Критерии стимулирующих выплат
за результативность профессиональной деятельности вахтера**

№ п/п	Критерии	Показатели	% (*) соотношение	Сроки выплат
	2	3	4	5
1.	<i>Эффективность технического обслуживания</i>	Качество пропускного режима в учреждении: • без замечаний	от 5 %	ежемесячно или ежеквартально
2.		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	от 5 %	
3.		Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	от 4 %	
4.		Информированность о изменении расписания педагогов	от 4 %	
5.		Усиленный контроль за посетителями в целях антитеррористической безопасности	от 4 %	

* Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника верхним пределом не ограничивается и производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10

к Положению о выплатах стимулирующего характера работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская художественная школа № 3» г. Пензы

**Критерии стимулирующих выплат
за результативность профессиональной деятельности гардеробщика**

№№ п/п	Критерии	Показатели	% (*) соотношение	Сроки выплат
1	2	3	4	5
1.	<i>Эффективность технического обслуживания</i>	Качество приема на хранение верхней одежды, головных уборов и других личных вещей от учащихся и посетителей учреждения; обеспечение сохранности сданных вещей	от 5 %	ежемесячно или ежеквартально
2.		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	от 5 %	
3.		Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	от 3 %	
4.		Усиленный контроль за посетителями в целях антитеррористической безопасности	от 4 %	

* Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника верхним пределом не ограничивается и производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11

к Положению о выплатах стимулирующего характера
работников Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования детей
«Детская художественная школа № 3» г. Пензы

**Критерии стимулирующих выплат
за результативность профессиональной деятельности дворника**

№№ п/п	Критерии	Показатели	% (*) соотно- шение	Сроки выплат
1	2	3	5	6
1.	Эффек- тивность техниче- ского об- служива- ния	Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории	от 5 %	ежемесячно или ежеквар- тально
2.		Содержание участка (объекта) в образцовом состоянии, озеленение участка в весенне-летний период	от 5 %	
3.		Своевременное обеспечение безопасного доступа к учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	от 5 %	
4.		Обустройство дренажной канавки в целях водоотведения в период паводка и дождей	от 5 %	
5.		Посадка зелёных насаждений, устранение диких кустарников, вырубка нависших ветвей деревьев	от 5 %	
6.		Скалывание льда, посыпание соляно-песчаной смесью тротуара	от 5 %	
7.		Расчистка подъездных путей для пожарной техники.	от 5 %	
8.		Скалывание наледей с крыши здания, ограждение сигнальной лентой	от 5 %	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12

к Положению о выплатах стимулирующего характера
работников Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования детей
«Детская художественная школа № 3» г. Пензы

**Критерии стимулирующих выплат
за результативность профессиональной деятельности оператора котельной**

№ п/п	Критерии	Показатели	% (*) соотно- шение	Сроки выплат
1	2	3	4	5
1.	Позитив- ные результаты деятель- ности	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиНов: отсутствие замечаний	от 4 %	ежемесячно или ежеквар- тально
2.		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	от 5 %	
3.		Содержание котлов и относящегося к ним оборудования в исправном состоянии и надлежащей чистоте: отсутствие замечаний	от 4 %	
4.		Поддержание нормальной температуры в помещениях соответствующих температурному режиму согласно инструкциям: отсутствие замечаний	от 4 %	

Пронумеровано,
прошнуровано

18

ЛИСТОВ

(восемнадцать листов)

Директор

С.Н. Лисушкина

