

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**

**Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Киришский Дворец детского (юношеского) творчества имени Л.Н. Маклаковой»**

г. Кириши
Ленинградская область
2018 г.

«РАССМОТРЕНО»
на общем собрании работников
Протокол от 17.05.2018 № 8

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МАУДО «Киришский Дворец
творчества имени Л.Н. Маклаковой»

С.В. Смирнов

Приказ от 18.05.2018 № 29



Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников МАУДО «Киришский Дворец творчества имени Л.Н. Маклаковой»

1. Оплата труда работников МАУДО «Киришский Дворец творчества имени Л.Н. Маклаковой» (далее – Учреждение) производится на основании нормативно - правовых актов органов местного самоуправления по оплате труда работников учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области, настоящего Положения.

2. Заработная плата работников Учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения, включает в себя:

- должностной оклад (оклад, ставку заработной платы для педагогических работников);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3. Размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) работника Учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) определяется путем умножения расчетной величины на межуровневый коэффициент.

4. Месячная заработная плата работника, работающего на территории Ленинградской области и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Ленинградской области, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) с 1 января 2018 года не менее 11400 руб.

5. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера включает в себя:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

6. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется путем умножения среднего должностного оклада работников, относимых к основному персоналу Учреждения, на коэффициент масштаба управления Учреждением. Для расчета величины СДО применяются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала на дату составления тарификационных списков.

7. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности Учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда.

Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителей Учреждений в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя Учреждения
I	3,0
II	2,75
III	2,5
IV	2,25
V	2,0
VI	1,75

8. Должностной оклад заместителей руководителя Учреждения устанавливается в размере 90 процентов от должностного оклада руководителя Учреждения.

9. Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливается в размере 80 процентов от должностного оклада руководителя Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) на основании постановления администрации Киришского муниципального района от 16.02.2017 года № 328 установлен в кратности:

- руководителей от 1 до 5,5;
- заместителей руководителей от 1 до 5,0;
- главных бухгалтеров от 1 до 4,5.

10. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по Учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работникам Учреждения:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда в размере до 12 процентов - лицам, непосредственно занятым на работе с неблагоприятными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда,

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- за работу в ночное время в размере 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы). Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

11. Размер персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников) устанавливается:

педагогическим работникам учреждения за квалификационную категорию в размерах:

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

Другим работникам учреждения (за исключением руководящих работников и педагогических работников) за квалификационную категорию по специальности,

по которой присвоена квалификационная категория, в размерах:

- 15 процентов, имеющим высшую квалификационную категорию;
- 10 процентов, имеющим первую квалификационную категорию;
- 5 процентов, имеющим вторую квалификационную категорию.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

12. Персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) устанавливается работникам, имеющим ученую степень по соответствующему выполняемой работе профилю деятельности:

- кандидат наук – 1500 рублей;
- доктор наук – 3500 рублей.

13. Персональная надбавка в размере 20 процентов к должностному окладу устанавливается работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный», при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности Учреждения присвоенному званию:

- «Заслуженный учитель», «Почетный учитель», «Почетный учитель Ленинградской области», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры».

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий), персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе спортивные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в Учреждении соответствующего вида экономической деятельности, в размере 10 процентов.

13.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

13.2. Годовой фонд оплаты труда Учреждения, указанный в пункте 12.1. рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12 месяцев. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) Учреждения.

14. Начисление стимулирующих выплат производится пропорционально отработанному времени работника.

14.1. Тарификационная комиссия с учётом мотивированного мнения первичного профсоюзного органа, устанавливает выплату в процентах от должностного оклада по каждому работнику Учреждения на текущий год. Установленные стимулирующие выплаты оформляются протоколом тарификационной комиссии, утверждаются приказом директора. В течение года тарификационная комиссия при необходимости рассматривает изменения размеров выплат стимулирующего характера работникам в пределах выделенных средств.

14.2. Методика определения размера выплат позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника. Размер стимулирующих выплат за качество работы устанавливается работникам с максимальным пределом не более 100% от должностного оклада, устанавливается на ставку по основной должности.

14.3. Стимулирующие выплаты работнику учреждения могут быть уменьшены решением тарификационной комиссии при применении дисциплинарного взыскания к работнику, по результатам проверок, при наличии замечаний инспекционного контроля, при нарушении требований Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, Коллективного договора, локальных актов Учреждения, должностной инструкции работника.

14.4. Для работников Учреждения по основной должности стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах от должностного оклада, в соответствии с Показателями (Приложение 1 к Положению).

14.5. Средства, полученные дополнительно в рамках реализации Программы поэтапного совершенствования, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 года № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», направляются на увеличение стимулирующего фонда педагогических работников. Стимулирующая выплата устанавливается на основе системы баллов, в соответствии с Показателями (приложение 2 к Положению). Денежное выражение одного балла устанавливается путём деления суммы средств на сумму всех баллов. Выплата педагогическому работнику Учреждения определяется умножением суммы одного балла на количество баллов.

14.6. Руководителю Учреждения размер стимулирующих выплат устанавливается распоряжением Комитета по образованию Киришского муниципального района Ленинградской области по результатам работы Учреждения.

15. Работникам Учреждения могут производиться выплаты из экономии по фонду заработной платы. Данные выплаты не включаются в расчет средней заработной платы, определяемой в соответствии с действующим законодательством. Экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности Учреждения, может направляться на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

15.1. При распределении фонда экономии учитывается фактическое время работы в периоде, за который начисляется выплата.

15.2. Фонд экономии заработной платы работников распределяется между всеми штатными работниками Учреждения с учетом нагрузки и фактически отработанного времени за:

- успешное и добросовестное исполнение своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

15.3. Из фонда экономии работникам могут выплачиваться премиальные выплаты:

- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- в связи с юбилеями (50 лет со дня рождения, и далее кратно пяти годам);
- в связи с профессиональными праздниками;
- в связи с общегосударственными праздниками.

15.4. Выплаты производятся на основании решения руководителя Учреждения.

16. Под материальной помощью понимается выплата единовременного характера, предоставляемая работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственно руководителя подразделения, где работает нуждающийся.

Оказание материальной помощи производится на основании приказа директора Учреждения.

16.1. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти работника, основным местом работы которого являлось Учреждение. Материальная помощь оказывается его семье в лице супруга, либо, одного из родителей, либо детей, родного брата или сестры;

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей, либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании личного заявления работника, копий свидетельств о смерти;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, отдела внутренних дел, противопожарной службы);

- тяжелого заболевания (длительного больничного), затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета, либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения.

17. Пособие по временной нетрудоспособности, вследствие заболевания или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выплачивается застрахованным лицам за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств Учреждения, а за остальной период, начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности – за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации.

18. Работодатель обязуется в день выдачи заработной платы за вторую половину месяца выдавать работникам расчетные листки по форме, утвержденной Приказом от 24.04.2017 № 22 одним из способов:

- на бумаге;
- в электронном виде на адрес электронной почты.

Работникам Учреждения выдается расчетный листок на бумаге лично под подпись в журнале учета выдачи расчетных листков, если работники хотят получать расчетный листок на личную электронную почту, они пишут заявление на имя директора Учреждения и подают согласие на обработку персональных данных.

Приложение 1
к Положению по оплате труда
и материальном стимулировании
работников МАУДО «Киришский Дворец
творчества имени Л.Н. Маклаковой»

Руководители**Показатели оценки деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

№	Показатели	%
1	Наличие призеров, лауреатов, победителей конкурсов и соревнований всех уровней	до 50
2	Использование передового педагогического опыта, ведение экспериментальной и инновационной работы	
3	Участие Учреждения в летней оздоровительной кампании	

Показатели оценки деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе

№	Показатели	%
1	Контроль и принятие оперативных мер по ремонту в учреждении	до
2	Ведение документации по закупкам, разработка планов закупок	50

Показатели оценки деятельности заместителя директора по ресурсному обеспечению

№	Показатели	%
1	Создание условий для работы в соответствии с инструкциями по технике безопасности	до
2	Обеспечение охраны труда во время образовательного процесса	50

Показатели оценки деятельности начальника отдела технического обеспечения

№	Показатели	%
1	Организация ремонтных работ в соответствии с инструкциями по технике безопасности	до
2	Обеспечение сохранности и исправности работы оборудования	60

Показатели оценки деятельности главного бухгалтера

№	Показатели	%
1	Работа в условиях финансовой самостоятельности учреждения	до 50
2	Эффективность по обеспечению соблюдения финансовой дисциплины	
3	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирурующих органов	

Показатели оценки деятельности заведующего отделом

№	Показатели	%
1	Высокая результативность работы педагогов отдела	до 50
2	Качество и своевременность подготовки документации по работе отдела	
3	Качество и своевременность выполнения распоряжений, поручений администрации Дворца	
4	Разработка и организация мероприятий по развитию отдела	
5	Самообразование, участие в конкурсах педагогического мастерства работников отдела	

Показатели оценки деятельности заведующего библиотекой

№	Показатели	%
1	Интенсивность и напряженность в двухмесячном режиме работы Учреждения	до 50

Специалисты**Показатели оценки деятельности педагога дополнительного образования**

№	Показатели	до 100%
1	Наличие призеров, победителей и лауреатов в конкурсах, фестивалях, олимпиадах на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном; - федеральном; - международном	суммируются 1 2 3 4 5
2	Наличие воспитанников, отмеченных Грантами национальных проектов и премиями за прошедший год	5(умножаются на число детей)

3	Наличие наград в конкурсах профессионального мастерства и по направлению деятельности на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном; - федеральном; - международном.	суммируются 1 2 3 4 5
4	Заведование методическим объединением (творческой мастерской, лабораторией) на текущий учебный год; Имеется план работы МО, протоколы заседаний, план выполняется	2 3
5	Оформление кабинета педагогом и поддержание его в рабочем состоянии; Оформление кабинета систематически обновляется	2 2
6	Стабильно высокая посещаемость учащимися учебных занятий	3
7	Количество учебных групп в коллективе на текущий учебный год За работу с коррекционными группами, детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	1 за группу; добавляется по 1% за каждую группу
8	Работа, не входящая в основной круг обязанностей (работа со спонсорами, оформление выставок, транспортировка выставочных работ, участие в формировании положительного имиджа учреждения, встречи гостей ОУ)	0-8
9	Качество и своевременность ведения и обновления документации, сопровождающей учебно-воспитательный процесс (образовательная программа, журнал учебных занятий, УМК)	0-3
10	Распространение опыта (публикации, мастер-классы, выступления на семинарах, конференциях, конкурсах), на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном; - федеральном; - международном.	2 2 2 2 2
11	Самообразование, повышение квалификации на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном, федеральном, международном.	1 2 3

Показатели оценки деятельности аккомпаниатора - концертмейстера

№	Показатели	%
1	Работа по подбору на слух популярной музыки и использование технологии импровизации	до
2	Использование современных информационно-коммуникационных технологий в записи музыкальных программ	70

Показатели оценки деятельности педагога-организатора

№	Показатели	до 70 %
1	Участие в работе экспертных комиссий, групп, работа в жюри на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном, федеральном, международном.	суммируются 2 5 6
2	Работа и реализация длительных (годовых) досуговых программ, проектов	1 за реализованную программу, проект
3	Разработка и проведение массовых мероприятий на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном, федеральном, международном.	суммируются 3 2 1
4	Распространение педагогического опыта (мастер-классы, «круглые столы», выступления на мероприятиях методической направленности) на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном, федеральном, международном.	суммируются 2 2 2
5	Разработка документации (положений, сценариев): - разрабатываются периодически; - разрабатываются систематически	1 2
6	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности (дежурство на мероприятиях, работа в жюри, выступление в качестве артистов, встречи гостей ОУ, проведение экскурсий по Учреждению)	0-6

7	Подготовка учащихся к участию в конкурсах, фестивалях: - подготовка участников; - подготовка победителей;	1 2
8	Самообразование, участие в конкурсах педагогического мастерства на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном, федеральном, международном.	1 2 3

Показатели оценки деятельности методиста

№	Показатели	до 70%
1	Разработка информационно-методической продукции: - информационно-методические материалы; - нормативная документация (положения, информационные письма); - диагностический инструментарий	суммируются 1 1 1
2	Выявление, изучение, распространение педагогического опыта (посещение занятий, обмен опытом, мастер-классы, лекции, семинары): - проведение разовое; - проведение систематически:	суммируются 2 2
3	Подготовка информации: - в СМИ (по количеству и объёму статей); - создание издательской продукции; - обработка данных и подготовка аналитических материалов.	суммируются 2 2 2
4	Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном, федеральном, международном.	суммируются 1 2 3
5	Разработка и сопровождение мероприятий методической направленности на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном, федеральном, международном.	2 2 2
6	Разработка и реализация проектов по исследованию рынка услуг дополнительного образования: - разработка есть, реализации нет; - разработки реализованы, оформлен анализ	1 3
7	Подготовка педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства. Подготовка педагогов к участию в конкурсах, семинарах, акциях: - подготовка участников - подготовка победителей	1 3
8	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.	0-8
9	Самообразование, участие в конкурсах педагогического мастерства на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном, федеральном, международном.	1 2 3

Показатели оценки деятельности режиссера

№	Показатели	%
1	Использование информационно-коммуникационных технологий	до
2	Отсутствие травматизма и нарушений правил техники безопасности и охраны труда при подготовке и проведении массовых и досуговых мероприятий	30

Показатели оценки деятельности специалиста по кадрам

№	Показатели	%
1	Оформление трудовых договоров с механизмом эффективного контракта	до
2	Выполнение работ по ведению табельного учета	60

Показатели оценки деятельности бухгалтера

№	Показатели	%
1	Своевременность и качество подготовки отчетов	до
2	Ведение персонифицированного учета	100

Показатели оценки деятельности экономиста

№	Показатели	%
1	Работа с внебюджетным фондом	до
2	Использование автоматизированных программ, информационно-правовых, справочных, электронных систем для организации учёта и отчётности	50

Показатели оценки деятельности техника, художника по свету, звукооператора, звукорежиссера, художника-оформителя

№	Показатели	%
1	Интенсивность и напряженность работы в двухсменном режиме работы Учреждения	до
2	Содержание в исправности оборудования, своевременный ремонт оборудования	50

Служащие**Показатели оценки деятельности делопроизводителя**

№	Показатели	%
1	Регистрация входящей и исходящей корреспонденции, работа с электронной почтой	до
2	Работа с организациями – поставщиками, контрагентами по отчетной документации	30

Рабочие**Показатели оценки деятельности костюмера**

№	Показатели	%
1	Качественное проведение текущего ремонта сценических костюмов	до
2	Сохранность и увеличение фонда сценических костюмов	30

Показатели оценки деятельности машиниста сцены

№	Показатели	%
1	Работа, не входящая в круг основных обязанностей, и высокое качество труда	до
2	Интенсивность и напряженность в двухсменном режиме работы Учреждения	50

Показатели оценки деятельности уборщика производственных и служебных помещений

№	Показатели	%
1	Увеличение объемов работ (мытьё окон и стен)	до
2	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологического режима	60
3	Уборка мест общего пользования (туалетов)	

Показатели оценки деятельности рабочих (сторож, вахтер, дворник)

№	Показатели	%
1	Интенсивность и напряженность в двухсменном режиме работы Учреждения	до
2	Работа, не входящая в круг основных обязанностей (обслуживание «Зимнего сада» в соответствии с приказом директора)	50

Показатели оценки деятельности слесаря-ремонтника, слесаря-сантехника

№	Показатели	%
1	Отсутствие и своевременная ликвидация аварийных ситуаций	до
2	Своевременный и качественный ремонт здания, сооружений	50
3	Работа, не связанная с должностными обязанностями по обслуживанию электрохозяйства (в соответствии с приказом директора)	

Показатели оценки деятельности рабочего по уходу за животными

№	Показатели	%
1	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологического режима	до
		30

Показатели оценки деятельности гардеробщика

№	Показатели	%
1	Интенсивность и напряженность в двухсменном режиме работы Учреждения	до
		30

Показатели оценки деятельности швеи

Показатели	%
Своевременный, качественный ремонт, пошив, изготовление элементов сценических костюмов	до 30

Показатели оценки деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Показатели	%
Отсутствие и своевременная ликвидация аварийных ситуаций	до
Своевременный и качественный ремонт здания, сооружений	30

Приложение 2
к Положению по оплате труда
и материальном стимулировании
работников МАУДО «Киришский Дворец
творчества имени Л.Н. Маклаковой»

Показатели оценки деятельности педагога дополнительного образования

№	Показатели	до 100 баллов
1	Наличие призеров, победителей и лауреатов в конкурсах, фестивалях, олимпиадах на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном; - федеральном; - международном.	суммируются 1 2 3 4 5
2	Наличие воспитанников, отмеченных Грантами национальных проектов и премиями за прошедший год	5(умножаются на число детей)
3	Наличие наград в конкурсах профессионального мастерства и по направлению деятельности на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном; - федеральном; - международном.	суммируются 1 2 3 4 5
4	Заведование методическим объединением (творческой мастерской, лабораторией) на текущий учебный год; Имеется план работы МО, протоколы заседаний, план выполняется	2 3
5	Оформление кабинета педагогом и поддержание его в рабочем состоянии; Оформление кабинета систематически обновляется	2 2
6	Стабильно высокая посещаемость учащимися учебных занятий	3
7	Количество учебных групп в коллективе на текущий учебный год За работу с коррекционными группами, детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	1 за группу; добавляется по 1б. за каждую группу
8	Работа, не входящая в основной круг обязанностей (работа со спонсорами, оформление выставок, транспортировка выставочных работ, участие в формировании положительного имиджа Учреждения, встречи гостей ОУ)	0-8
9	Качество и своевременность задания и обновления документации, сопровождающей учебно-воспитательный процесс (образовательная программа, журнал учебных занятий, УМК)	0-3
10.	Распространение опыта (публикации, мастер-классы, выступления на семинарах, конференциях, конкурсах), на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном; - федеральном; - международном.	2 2 2 2 2
11.	Самообразование, повышение квалификации на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном, федеральном, международном.	1 2 3

Показатели оценки деятельности аккомпаниатора - концертмейстера

№	Показатели	баллы
1	Работа по подбору на слух популярной музыки и использование технологии импровизации	до
2	Использование современных информационно-коммуникационных технологий в записи музыкальных программ	70

Показатели оценки деятельности педагога-организатора

№	Показатели	до 70 баллов
1	Участие в работе экспертных комиссий, групп, работа в жюри на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном, федеральном, международном.	суммируются 2 5 6
2	Разработка и реализация длительных (годовых) досуговых программ, проектов	1за реализованную программу, проект

3	Разработка и проведение массовых мероприятий на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном, федеральном, международном.	суммируются 3 2 1
4	Распространение педагогического опыта (мастер-классы, «круглые столы», выступления на мероприятиях методической направленности) на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном, федеральном, международном.	суммируются 2 2 2
5	Разработка документации (положений, сценариев): - разрабатываются периодически; - разрабатываются систематически	1 2
6	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности (дежурство на мероприятиях, работа в жюри, выступление в качестве артистов, встречи гостей ОУ, проведение экскурсий по Учреждению)	0-6
7	Подготовка учащихся к участию в конкурсах, фестивалях: - подготовка участников; - подготовка победителей:	1 2
8	Самообразование, участие в конкурсах педагогического мастерства на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном, федеральном, международном.	1 2 3

Показатели оценки деятельности методиста

№	Показатели	до 70 баллов
1	Разработка информационно-методической продукции: - информационно-методические материалы; - нормативная документация (положения, информационные письма); - диагностический инструментарий	суммируются 1 1 1
2	Выявление, изучение, распространение педагогического опыта (посещение занятий, обмен опытом, мастер-классы, семинары): - проведение разовое; - проведение систематически:	суммируются 2 2
3	Подготовка информации: - в СМИ (по количеству и объему статей); - создание издательской продукции; - обработка данных и подготовка аналитических документов.	суммируются 2 2 2
4	Участие в работе экспертных комиссий, жюри на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном, федеральном, международном.	суммируются 1 2 3
5	Разработка и сопровождение мероприятий методической направленности на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном, федеральном, международном.	2 2 2
6	Разработка и реализация проектов по исследованию рынка услуг дополнительного образования: - разработка есть, реализации нет; - разработки реализованы, оформлен анализ	1 3
7	Подготовка педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства. Подготовка педагогов к участию в конкурсах, семинарах, акциях: - подготовка участников - подготовка победителей	1 3
8	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.	0-8
9	Самообразование, участие в конкурсах педагогического мастерства на уровне: - Учреждения; - муниципальном; - областном, федеральном, международном.	1 2 3

Пронумеровано и пронумеровано

12

листов

Директор МАУДО «Киришский Дворец
творчества имени Л.Н. Маклаковой»

С.В. Смирнов

