

Согласовано:
На заседании Совета школы
Протокол № 5 от «29» мая 2022 г.

С утверждено:
Приказом № 5 от 29 мая 2022 г.
Директор ДШИ: А. М. Медов



ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МБУ ДО «Шебалинская детская школа искусств»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Шебалинская детская школа искусств» (далее - Положение) разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Шебалинская детская школа искусств» (далее - Учреждение).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения (далее - выплаты стимулирующего характера). Настоящее Положение служит основой стимулирования труда в образовательном учреждении.

1.3. Положение о стимулировании труда работников принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной уставом Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления Учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения составляет не менее 20 процентов от фонда оплаты труда работников Учреждения. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

1.5. Руководитель образовательного учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата Учреждения.

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Правовым основанием разработки данного Положения являются: Трудовой кодекс Российской Федерации, Постановление администрации МО «Шебалинский район» от 15.05.2019 г. № 196-п «О новой системе оплаты труда работников органов местного самоуправления и работников муниципальных учреждений муниципального образования «Шебалинский район»»

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;

- выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ;
- выплаты работникам за выслугу лет (за стаж непрерывной работы в данном учреждении;
- выплаты за Почетное звание «Заслуженный», «Народный»;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, за концертно-просветительскую деятельность. Перечень критериев оценки результативности и качества работников образовательных учреждений изложен в разделе 3 настоящего приложения. Обслуживающий персонал за высокое качество выполнения работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, международным, окружным, республиканским, районным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится руководителем МБУ ДО «ШДШИ» в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в данном учреждении.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника образовательного учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном Учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Премиальные выплаты устанавливаются по итогам работы - за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год. Премиальные выплаты производятся из экономии фонда оплаты труда, за счет внебюджетных доходов, направленных на оплату труда работников.

2.7. Стимулирование труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера производится согласно Трудового договора и Положения о стимулировании работников Учреждения.

2.8. Стимулирующие выплаты производятся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МБУ ДО «ШДШИ» ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

3.1. Критерии материального стимулирования преподавателя и концертмейстера:

№	Критерии материального стимулирования	Измеритель и	Баллы
1.	Высокий результат успеваемости учащихся по предмету (на «4» и «5»: «4-» и «5-») 100% 90% 80% 70% 60% 50%	да	нет Не более 10 баллов
2.	Поступление учащегося в ссуз, вуз (на 3 года) За 1 ученика За 2-х и более учеников	да	 10 20 Не более 20 баллов
3.	Подготовка участников, победителей, призеров, дипломантов конкурсов, фестивалей, олимпиад, выставок и др.:	да	

	<p>-на уровне школы</p> <p>-на уровне района</p> <p>-на зональном уровне</p> <p>-на межрегиональном, республиканском уровне</p> <p>-на всероссийском международном уровне</p> <p>Комиссия в праве добавить коэффициент за сложность организационной работы 1,5</p>		<p>3</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>15</p>
4.	<p>Наличие методической работы преподавателя, создание:</p> <p>методических и учебных пособий</p> <p>рабочих программ</p> <p>авторских программ</p> <p>экспериментальных программ</p> <p>репертуарных сборников</p> <p>аранжировок и обработок</p> <p>материал для викторин и олимпиад и т. д.</p>	да	<p>5</p> <p>3</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>3</p> <p>2</p>
5.	<p>Подготовка и проведение:</p> <p>методического сообщения</p> <p>открытого урока</p> <p>участие в составе жюри</p>	да	<p>10</p> <p>15</p> <p>10</p>
6.	<p>Исполнительская дисциплина (качественное ведение учебной документации и своевременная сдача на проверку):</p> <p>-журналов, ведомостей, индивидуальных планов и т.д.</p>	да	<p>от 0 до 5</p> <p>Не более 5 баллов</p>
7.	Творческая деятельность (в мероприятиях):	да	

	<p>а) участие преподавателя:</p> <p style="padding-left: 40px;">-на уровне школы</p> <p style="padding-left: 40px;">-на уровне района, села</p> <p style="padding-left: 40px;">-на межрегиональном, республиканском уровнях, всероссийском, международном уровнях</p> <p>б) участие учеников:</p> <p style="padding-left: 40px;">-на уровне школы</p> <p style="padding-left: 40px;">-на уровне района, села</p> <p style="padding-left: 40px;">-на межрегиональном, республиканском уровнях, всероссийском, международном уровнях</p> <p>в) проведение выставок:</p> <p style="padding-left: 40px;">-на уровне школы</p> <p style="padding-left: 40px;">-на уровне района, села</p> <p style="padding-left: 40px;">-на межрегиональном, республиканском уровнях, всероссийском, международном уровнях</p> <p>г) иная деятельность (по решению совета школы)</p>	<p>5</p> <p>8</p> <p>10</p> <p>Не более 30 баллов</p> <p>5</p> <p>8</p> <p>10</p> <p>Не более 30 баллов</p> <p>5</p> <p>8</p> <p>10</p> <p>Не более 30 баллов</p> <p>от 0 до 10</p> <p>Не более 10 баллов</p>
8.	<p>Повышение квалификации преподавателей:</p> <p style="padding-left: 40px;">-прохождение семинаров, вебинаров, мастер-классов, подтвержденных сертификатом</p> <p style="padding-left: 40px;">- прохождение КПК с удостоверением государственного образца</p>	<p>5</p> <p>8</p> <p>Не более 20 баллов</p>
9.	Сохранность контингента (плановая)	<p>да</p> <p>от 0 до 10</p>

		Не более	10 баллов
		ИТОГО:	___ баллов

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда:	Измеритель	Баллы
1.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	да	- 10
2.	Невыполнение учебной программы. Несвоевременное проведение учебных мероприятий (без уважительной причины) зачетов, контрольных уроков, итоговой аттестации, академических концертов	да	- 5
3.	Невыполнение поручений администрации школы, неучастие в общественной, концертной деятельности школы	да	- 5
4.	Нарушение норм техники безопасности	да	- 5
5.	Нарушение трудовой дисциплины, не выполнение должностных обязанностей	да	- 100

3.3.2. Примечания:

К п. 1. Положительная успеваемость учащихся по предмету - стабильный, положительный уровень успеваемости в классе по итогам каждого полугодия, выполнение учебных планов и программ. Рассматривается обобщенный результат по общему количеству учащихся, с которыми работает преподаватель.

К п. 2. Поступление учащегося в суз, вуз (за каждого) - результативность по раннему профессиональному ориентированию учащихся, формирование у них профессиональных умений и навыков, взаимодействие с профессорско-преподавательским составом ссузов и вузов (консультации, посещение уроков).

К п. 3. Подготовка участников, победителей, призеров, дипломантов конкурсов, фестивалей, олимпиад, выставок и др. - подбор соответствующего условиям конкурсов репертуара, тематики, сюжета и т.д., работа по профессиональному совершенствованию учащегося, проведение обучения учащихся на высоком методическом уровне.

К п. 4. Наличие методической работы преподавателя - участие в педагогических семинарах, конференциях, пленэрах, наличие систематизированного учебно-методического материала по преподаваемому предмету, авторских методических работ, опубликованных методических материалов, обобщенного педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровнях).

К п. 5. Проведение консультаций, открытых уроков, мастер-классов, лекций, семинаров, конференций и т.д. - содействие преподавателям школ по обмену опытом, повышению их профессионального уровня, педагогического мастерства.

К п. 6. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 7.,8. Личное участие в мероприятиях, концертно-просветительской деятельности. Проведение внеклассных, внешкольных мероприятий - проведение внеклассных мероприятий, совместное посещение концертов, выставок, конкурсов и других мероприятий.

3.3.1 Критерии стимулирующих выплат заместителя директора

Критерии	Показатели	Баллы
2	3	4
1. Обеспечение высокого уровня учебного процесса	Высокий уровень организации промежуточной и итоговой аттестации учащихся	10,0
	Повышение количества учащихся успешно освоивших образовательные программы	5,0
	Организация системной работы с одаренными детьми.	10,0
	Сохранение контингента учащихся	5,0
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1	10,0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям1	30,0
	2. Обеспечение высокого уровня воспитательной работы	Внедрение информационно-коммуникативных технологий в организационно-педагогическую работу
	Организация социального партнерства	5,0

3. Высокая организация методической работы	Организация внеурочной деятельности	5,0
	Максимально возможное количество баллов по критерию 2	10,0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям2	20,0
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	5,0
	Организация повышения квалификации педагогических работников;	5,0
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (Педагогический совет, Методический совет, Совет школы);	10,0
	Контроль методической работы	
	Максимально возможное количество баллов по критериям3 10 баллов	10,0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям3	10,0
	Своевременная подготовка отчетов, планов работы, нормативных документов.	40,0
4. Высокий уровень исполнительской дисциплины		10,0
	Максимально возможное количество баллов	
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям 4	10,0
	<u>Всего по всем критериям</u>	10,0
		<u>100 баллов</u>

Показатели	Баллы
Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.	0-5
Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	0-4
Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения.	0-4
Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование.	0-3
Ведение архивной документации	0-3
Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.	0-4
Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы, обеспечение их сохранности.	0-3
Оформление и ведение личных дел обучающихся и сотрудников школы.	0-5
Регулярное повышение квалификации.	0-3
Оформление документов на компьютере. Распечатка необходимой информации на офисной технике	0-3
Работа с электронной почтой	0-3
Своевременная сдача в архив дел постоянного хранения и по личному составу	0-5
Хранение учебной документации учащихся	0-5
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-5
Своевременная работа с сайтом школы	0-5
Работа по охране труда (ведение документации)	0-5

Работа на множительной технике (ксерокопии нот, других учебных материалов)	0-5
<p>При установлении размера стимулирующих выплат документовед Совет школы руководствуется выполнением показателей эффективности деятельности документоведа, являющуюся основанием для стимулирования .</p> <p>Основанием для уменьшения размера стимулирующих выплат могут служить:</p> <ul style="list-style-type: none"> -некачественное исполнение должностных обязанностей -50% -нарушения трудового законодательства -100% -неоднократное нарушение трудовой дисциплины(некачественное ведение документации, несвоевременное представление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов) -100% - не своевременное обновление материала на сайте школы - 100% 	

3.6. Критерии и оценки результативности деятельности бухгалтера

Главному бухгалтеру стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Учреждения, а также при условии соблюдения правил бухгалтерского учета, недопущений финансовых и налоговых нарушений в деятельности Учреждения.

Критерии	Показатели критериев
Ведения регистров бухгалтерского учета	достоверность (правильность) 10б
Формирование налоговой и управленческой отчетности	своевременность (быстрота) 10б
Сведения бухгалтерской и налоговой отчетности	полнота (объем) 10б
Принципы и правила ведения бухгалтерского учета	обладание знаниями 10б
Профессиональные навыки по новым требованиям (начисление и выплата заработной платы работникам)	Правильность,своевременность 10б

	Своевременность 10б
Контроль расходования бюджетных средств	целевое расходование 20б
работа с сайтом: bus.gov.ru	своевременность 10б
учет дохода и расхода внебюджетных средств	достоверность, своевременность 10б
	<u>Всего: 100 баллов</u>

3.6.1. При установлении размера стимулирующих выплат бухгалтеру Совет школы руководствуется выполнением показателей эффективности деятельности бухгалтера являющуюся основанием для стимулирования и принимает решение о стимулировании работника.

3. Основанием для уменьшения размера стимулирующих выплат могут служить:

-некачественное исполнение должностных обязанностей -50%

-нарушения трудового законодательства -100%

-неоднократное нарушение трудовой дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное представление материалов, финансовой, налоговой и др. отчетностей, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов) -100%

- не своевременное размещение финансовых документов на сайте госуслуга: bus.gov.ru - 50%

- при допущений грубых финансовых и налоговых нарушений полностью снимаются стимулирующие выплаты -100%

5. Стимулирующие выплаты работникам производятся на основании приказа директора учреждения согласно решению Совета школы.

3.4. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя Учреждения согласовано с решением Совета Учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данном учреждении (по полугодиям). Размеры выплат стимулирующего характера работника составляет не менее 20% от базовой части и определяются в зависимости от качества, результативности и объема работ, выполняемых им, согласно критериям, рассматриваемым советом школы по полугодиям.

3.5. Размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается Учредителем по Трудовому договору (контракту).

3.6. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение Совета школы. Оценка результативности и качества труда работников Учреждения проводится Советом школы с оформлением оценочного листа работника.

3.8. Совет школы заполняет оценочные листы на работников согласно критериям и баллам, утвержденным Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Координирует деятельность Совета школы директор или заместитель директора Учреждения.

3.9. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника; критерии оценки; баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям; дату заполнения оценочного листа.

3.10. Утверждение итоговых оценочных листов работников проводится на заседании Совета школы с оформлением письменного протокола. В протоколе заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены Совета школы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и средне-арифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.11. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания Совета школы директор Учреждения издаёт приказ о стимулировании работников.

3.12. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник Учреждения в течение 5 рабочих дней с момента издания приказа вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в Совет школы.

3.13. Совет школы рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры, или орган самоуправления Учреждения.

3.14. На основании проведенной оценки достижений работников производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику Учреждения и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников Учреждения, и определяется итоговое количество баллов по Учреждению.

