

Мнение профкома учтено
Протокол № 5

Согласовано
Зам. Главы администрации
М.А. Федоткина

Утверждено
Приказом № 45/1
от «29» 10 2019

от «29» октября 2019



**ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ В МУНИЦИПАЛЬНОМ
БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДА ТОРЖКА «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»**

1. Внести в Положение о порядке распределения стимулирующих выплат в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования города Торжка «Детская школа искусств» (далее – Положение), утверждённое Приказом от 01.09.2017 № 53/1, следующие изменения и изложить их в новой редакции:

1.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

1.1.1. надбавка за присвоение почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

1.1.2. персональная поощрительная выплата;

1.1.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

1.1.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

1.1.5. единовременная поощрительная выплата;

1.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

1.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 1.1.1 - 1.1.6 пункта 1.1 устанавливаются по решению руководителя школы:

1.2.1. заместителям руководителя, подчинённым руководителю школы непосредственно;

1.2.2. руководителям структурных подразделений школы работникам (рабочим), подчинённых заместителю руководителя школы, - по представлению заместителей руководителя школы;

1.2.3. остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях школы - по представлению руководителей структурных подразделений школы.

1.3. Поощрительные выплаты, указанные в пунктах 1.1.1 – 1.1.6 пункта 1.1 устанавливаются руководителю школы учредителем муниципальной организации образования на определённый срок в течение календарного года.

2. Надбавка за присвоение почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю

2.1. Надбавка работникам школы за присвоение почётного звания по соответствующему профилю, награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

20% от должностного оклада – за наличие звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;

10% от должностного оклада – за награждение нагрудным знаком «За достижения в культуре», наличие звания Тверской области «Почетный работник культуры и искусства Тверской области».

2.2. При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почётного звания по соответствующему профилю или награждение почётным знаком по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

3. Персональная поощрительная выплата

3.1. Выплата устанавливается работнику (рабочему) с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.2. Выплата устанавливается на определённый срок в течение календарного года. Решение об её установлении и размерах, но не более чем 200% от должностного оклада (оклада), принимается руководителем школы с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.3. Начисления производятся пропорционально отработанному за отчетный период времени.

3.4. Критерии и показатели выполнения персональной поощрительной выплаты:

Наименование критерия по должности	Максимальный размер выплат (%)
<i>Заместитель директора по учебной работе</i>	
1. Эффективность решения вопросов, интенсивность труда, оперативность	30
2. Эффективное использование форм сетевого обучения	30
3. Обеспечение эффективного использования времени обучающихся	30
4. Число обоснованных жалоб потребителей	10
Итого:	100
<i>Главный бухгалтер</i>	
1. Эффективность решения вопросов, интенсивность труда, оперативность	30
2. Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверки деятельности учреждения.	20
3. Эффективность использования финансовых и материально – технических ресурсов	30
4. Качественное предоставление установленных форм отчетности, информации	20
Итого:	100
<i>Заместитель директора по АХЧ</i>	
1. Эффективность решения вопросов, интенсивность труда, оперативность	30
2. Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверки деятельности учреждения,	20
3. Качественное предоставление установленных форм отчетности, информации	10
4. Эффективность мероприятий по обеспечению безопасности образовательного процесса.	30
5. Отсутствие травматизма и несчастных случаев в учреждении	10
Итого:	100
<i>Преподаватель</i>	
1. Качественное предоставление установленных форм отчётности, информации, наличие УМК	10
2. Организация и проведение мероприятий, проектов, направленных на повышение качества образовательного процесса.	15
3. Участие в мероприятиях по повышению качества образовательного процесса	10
4. Организация методического сопровождения обеспечения качества образования в зональных методических объединениях	15
5. Наличие победителей конкурсов различного уровня (городской, зональный, школьный, дистанционный)	10
6. Число обоснованных жалоб потребителей	5
7. Сохранение контингента	5
Итого:	70
<i>Преподаватель-совместитель</i>	
1. Наличие победителей конкурсов различного уровня (городской, зональный, школьный, дистанционный)	10
Итого:	10
<i>Концертмейстер</i>	
1. Качественное предоставление установленных форм отчётности, информации, наличие УМК	10
2. Организация и проведение мероприятий, проектов по повышению качества образовательного процесса	15
3. Участие в мероприятиях по повышению качества образовательного процесса	10
4. Участие в мероприятиях зональных методических объединений	10
5. Наличие победителей конкурсов различного уровня (городской, зональный, школьный, дистанционный)	10
6. Число обоснованных жалоб потребителей	5
Итого:	60
<i>Концертмейстер-совместитель</i>	
1. Наличие победителей конкурсов различного уровня (городской, зональный,	10

школьный, дистанционный)	
Итого:	10
Бухгалтер	
1. Эффективность решения вопросов, интенсивность труда, оперативность	30
2. Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверки деятельности учреждения, отсутствие травматизма и несчастных случаев в учреждении	20
3. Соблюдение сроков и качественное предоставление установленных форм отчётности и информации	20
4. Мероприятия по инвентаризации материальных средств	30
Итого:	100

3.5. Решение об установлении руководителю муниципальной организации образования персональной поощрительной выплаты и её размерах, но не более чем 200% от должностного оклада, принимается учредителем муниципальной организации образования на определённый срок в течение календарного года.

4. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.1. Надбавка устанавливается по решению руководителя школы высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от оклада.

5. Поощрительная выплата по итогам работы

5.1. Выплата устанавливается работникам (рабочим) школы с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности школы, которая устанавливается локальными нормативными актами школы в пределах утверждённого фонда оплаты труда, после оценки деятельности организации в целом учредителем муниципальной организации образования и выплачивается на основании Постановления администрации города Торжка (месяц, квартал, полугодие, год).

5.2. Начисления производятся полностью без учета фактически отработанного времени.

6. Единовременная поощрительная выплата

6.1. Выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами:

Наименование критерия	Максимальный размер выплаты
1. К профессиональному празднику «День учителя»	В пределах двух должностных окладов
2. По случаю юбилейных дат работников (50,55,60 т.д.)	
3. По случаю юбилейных дат учреждения (50,60 и т.д.)	

7. Поощрительная выплата за высокие результаты работы

7.1. Выплата выплачивается с целью поощрения руководителей и работников (рабочих) школы.

7.2. Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (рабочих) являются:

- эффективность и качество процесса обучения;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность образовательного процесса;
- использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;
- доступность качественного образования.

7.2.1. эффективность и качество процесса обучения		Максимальный размер выплаты
<i>Все категории работников школы</i>		
1. Победители городских конкурсов «Лучший по профессии», «Новотор года» и др. номинации профессиональных конкурсов различного уровня.	На основании приказа руководителя	в пределах двух должностных окладов
2. Победители внутришкольного кон-	По решению Совета школы и по	в пределах одного

курса «Лучший по профессии»	итогам года (учебного года)	должностного оклада (оклада)
3. Организация, проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа школы в городе Торжке и Тверской области или участие в них	По поручению Учредителя или работодателя, по факту проведения	до 10 000,00 руб.
4. Своевременная и качественная подготовка отчетности, мониторингов, результатов самообследования.	По решению работодателя	в пределах одного должностного оклада
5. Организация массовых мероприятий	По факту, по решению руководителя	В пределах одного должностного оклада
6. Иные поручения		
<i>Педагогические работники</i>		
7. Высокий уровень профессионализма, высокое качество исполнения концертных номеров и репертуарного содержания;	По решению руководителя по итогам года (учебного года)	до 10 000,00 руб.
8. Профориентационная работа (поступления в СУЗы и ВУЗы);	По факту на основании справки из профильного заведения	до 5 000,00 руб.
9. Издание сборников; высокая конкурсная результативность; работа с одарёнными детьми; научно-практические конференции; распространение передового опыта; наставничество и обмен опытом	По факту по согласованию с Советом школы	в пределах одного должностного оклада
7.2.2. Эффективность и качество процесса воспитания обучающихся		
10. Внеклассная работа; Результаты мониторингов образовательного процесса, освоения ОП	По согласованию Совета школы; месяц, квартал, полугодие, год (учебный год)	до 3 000,00 руб.
11. Организация социально-значимой деятельности (лекции, концерты для населения, его социальных групп: пенсионеры, инвалиды и др.)		до 5 000,00 руб.
12. Участие в конкурсах, фестивалях в качестве жюри	При наличии вызова, по факту	до 1 500,00 руб.
7.2.3. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность образовательного процесса		
<i>Все категории работников</i>		
13. Эффективность деятельности организации: работа по поддержанию антитеррористической защищенности, работа по обеспечению безопасности детей и сотрудников, выполнение правил противопожарного режима, норм охраны труда и правил безопасности, выполнение требований электробезопасности.		в пределах двух должностных окладов
14. Прочие мероприятия, связанные с реализацией уставной деятельности		в пределах двух должностного оклада
<i>Педагогические работники</i>		
15. Выполнение плана тренировок с обучающимися школы и сотрудниками по эвакуации в экстремальных ситуациях	По факту по решению руководителя	2 000,00
<i>Общепрофессиональные должности</i>		
16. Соблюдение требований выполнения комплекса мероприятий, направленных на обеспечение безопасности в учреждении		в пределах одного должностного оклада
17. Проведение своевременного и качественного технического обслуживания электрооборудования и их безопасная эксплуатация.		

17. Прочие мероприятия, связанные с реализацией уставной деятельности		
<i>Рабочие</i>		
18. Обеспечение высокой культуры обслуживания		в пределах одного оклада
19. Качественное содержание зон обслуживания		
7.2.4. Использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания		
<i>Педагогические работники</i>		
20. Создание, размещение презентаций в педагогических всероссийских сообществах; использование интернет - ресурсов, мультимедийные разработки и др., направленные на повышение имиджа школы в городе Торжке и Тверской области.	По решению руководителя, месяц, квартал, полугодие, год	в пределах одного должностного оклада
7.2.5. Доступность качественного образования		
<i>все категории работников школы</i>		
21. Выполнение муниципального задания (год)		в пределах одного должностного оклада (оклада)
22. Выполнение целевых показателей (индикаторов) Плана мероприятий («дорожной карты») учреждения (год).		в пределах одного должностного оклада (оклада)
23. Эффективные подходы в работе с родителями по сокращению задолженности по платным дополнительным образовательным услугам	квартал, год	в пределах 0,5 должностного оклада

7.3. Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда руководителя являются:

эффективность и качество процесса обучения в образовательном учреждении;

эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в образовательном учреждении;

эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность образовательного процесса в образовательном учреждении;

использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности образовательного учреждения;

доступность качественного образования в образовательном учреждении;

эффективность управленческой деятельности.

7.4. Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих), экономии по фонду заработной платы, а так же средств от платных услуг, безвозмездных поступлений, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и выплачивается без учета фактически отработанного времени за итоговый период (месяц, квартал, полугодие, год).

7.5. Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (рабочим) школы, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании Положения, согласованного с учредителем, с учетом мнения профсоюзной организации.

8. Распределение фонда материального стимулирования

8.1. Источником средств для материального поощрения за высокое качество работы и результат работы является фонд заработной платы в составе субсидии на выполнение муниципального задания и фонд заработной платы в составе доходов, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Бухгалтерия школы, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, штатного расписания и тарификации педагогических работников, после начисления всех обязательных выплат, установленных Положением о порядке, условиях оплаты и стимулирования труда, определяет объем средств на стимулирующие выплаты.

8.4. Поощрительные выплаты устанавливаются по решению руководителя школы. Основным условием поощрения является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности

выполнения каждого показателя установленных выплат, а так же объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

9. Порядок определения размера стимулирующих выплат

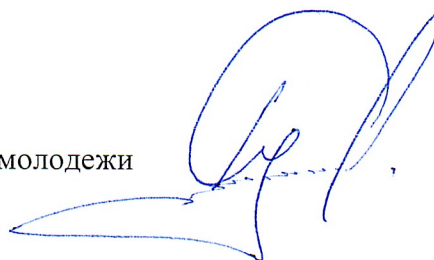
9.1. Методика определения размера стимулирующих выплат позволяет учесть трудовой вклад, качество и эффективность работы каждого работника.

9.2. Размер выплаты не зависит от стажа работы, установленного должностного оклада (оклада), объема нагрузки и максимальным размером не ограничивается.

9.3. Сумма выплат педагогическим работникам корректируется руководителем в пределах максимального значения показателя до доведения уровня заработной платы до средней по региону, утверждается приказом.

Согласовано:

Заведующий отделом по делам культуры, спорта и молодежи

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

С.В. Кулагин