

СОГЛАСОВАНО  
собранием педагогического совета  
МОУ ДО «Школа искусств»  
Михайловского района  
протокол от 25.03.2016 № 4

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
МОУ ДО «Школа искусств»  
Михайловского района  
от 29.03.2016 № 59-а



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулирующих выплатах работникам**  
**Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования**  
**«Школа искусств» Михайловского района**  
**МОУ ДО «Школа искусств» Михайловского района**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МОУ ДО «Школа искусств» Михайловского района и повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным документом, определяет на основании ст. 144 и 135 ТК РФ, Положения о системе оплаты труда МОУ ДО «Школы искусств» Михайловского района (далее – Школа) виды применяемых в Школе искусств стимулирующих выплат, порядок определения их размеров и назначения работникам.

1.3. Положение распространяется на всех работников Школы.

1.4. Для оценки профессиональной деятельности работников создается рабочая комиссия, утвержденная приказом директора Школы. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в 3 месяца. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов. Решения комиссии принимаются большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании, оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

Суммы указанных стимулирующих выплат определяются в рублях в порядке, установленном настоящим Положением.

1.5. К выплатам, характеризующим результаты труда работников, устанавливаются следующие виды выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за наличие почетных званий

1.6. К стимулирующим выплатам относятся предусмотренные настоящим Положением:

- ежемесячные надбавки к заработной плате работника;
- выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- разовые выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

Стимулирующие выплаты могут быть произведены при наличии фонда стимулирующих выплат.

1.7. Фонд стимулирующих выплат (стимулирующая часть фонда оплаты труда) формируется:

- из бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;
- средств, сэкономленных по базовой и компенсационной частям фонда оплаты труда;

- средств Школы от приносящей доход деятельности, поступлений из внебюджетных и высвобождаемых в течение финансового года в результате оптимизации штатного расписания.

1.8. Директор школы на основании протокола заседания комиссии принимает решение о персональном назначении выплат стимулирующего характера по каждому работнику, издает приказ об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам школы за определенный период.

При отсутствии или недостатке финансовых средств директор вправе приостановить выплаты стимулирующего характера или уменьшить их.

1.9. Размеры всех стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением (п.1.4), определяются в твердой сумме в рублях.

1.10. Суммы ежемесячной надбавки к заработной плате и стимулирующих выплат по итогам работы определяются настоящим Положением и предельными размерами не ограничиваются

1.11. Назначенная ежемесячная надбавка к заработной плате выплачивается в зависимости от оценки деятельности, исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы в течение данного периода.

1.12. По согласованию с педагогическим Советом Школы искусств, директор вправе корректировать показатели и сроки их учета в Перечнях критериев и показателей качества и результативности работы.

## **2. Порядок определения размеров выплат стимулирующего характера**

2.1 Размер выплат стимулирующего характера определяется рабочей комиссией по результатам профессиональной деятельности работников школы на основании утвержденных критериев целевых показателей интенсивности и высоких результатов работы (приложение № 1, №2 к настоящему Положению).

2.2. В целях обеспечения полноты оценки качества и результативности работы каждый работник имеет право представлять информацию (в т.ч. документальную) о выполнении им показателей, установленных настоящим Положением (приложение 1, 2) своему непосредственному руководителю (заведующему отделением, отделом).

2.3. Приказ о назначении и выплате надбавок и стимулирующих выплат издается на основании протокола заседания Совета.

### Критерии целевых показателей интенсивности и высоких результатов работы преподавателей

Целевые показатели	Исполнение целевых показателей	Сумма в рублях
Поступление в специальные средние и высшие учебные заведения	за 1 поступившего	от 2000
Подготовка, участие и призовые места в областных конкурсах и олимпиадах	за 1 лауреата, дипломанта	от 1500-5000
Подготовка, участие и призовые места в региональных, всероссийских и международных конкурсах и олимпиадах	за 1 лауреата, дипломанта	от 1500 - 10000
Разработка авторских программ, проектов, грантов	за 1 работу	от 1500 - 3000
Заведование МО	высокий уровень организации работы	от 3000
Участие в методической работе областного, регионального значений (открытые уроки, мастер-классы и т.д.), проведение спецкурсов, факультативов, семинаров;	за 1 мероприятие	от 1500 - 5000
Наличие публикаций в изданиях: - муниципальных - краевых - федеральных	за 1 публикацию	от 500 - 5000
Руководство постоянно действующим детским творческим коллективом (не менее 12 человек)	Выступления коллектива не реже 9 раз в год	от 5000-10000
Участие в постоянно действующем творческом коллективе	Эффективность от совместной творческой деятельности	от 1500-3000
Руководство школьной газетой, работа с сайтом школы	эффективность организации работы	от 2000
Реализация новых образовательных программ, проектов, грантов	за каждую успешно реализованную программу	от 5000

### Критерии целевых показателей интенсивности и высоких результатов работы учебных показателей

Целевые показатели	Исполнение целевых показателей	Сумма в рублях
Систематизация документооборота средствами современных технологий	эффективность	от 1000 -3000
Оказание услуг в освоении инновационных технологий и программ, работе школьного сайта, проведении культурно-просветительских мероприятий, реализации образовательных проектов, грантов	инициативность и высокая ответственность	от 1500 -4000
Оформление отчетности, предоставление документации, исполнительская дисциплина, выполнение срочной и важной работы	своевременность и качество	от 1000
Сохранение, ремонт и обновление библиотечного фонда, аудио и видеотеки, пополнение нотной, научно-методической литературы. Обеспечение использования современных технических средств	своевременность и качество	от 1500 -4000
Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны администрации, родителей, учащихся	высокий уровень исполнительской дисциплины*	от 500 -3000

\* Под исполнительской дисциплиной понимается выполнение членами трудового коллектива приказов, распоряжений, решений, указаний, принятых на вышестоящем уровне управления.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
АДМИНИСТРАЦИЯ МИХАЙЛОВСКОГО РАЙОНА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«Школа искусств» Михайловского района  
(МОУ ДО «Школа искусств» Михайловского района)

ПРИКАЗ

№ \_\_\_\_\_

Об оценке эффективности и  
результативности деятельности  
работников

В соответствии с постановлением главы Михайловского района от 19.04.2012 № 248 «О введении новых систем оплаты труда работников районных, бюджетных и казённых учреждений» (с изменениями от 01.02.2013, внесёнными постановлением главы Михайловского района № 76)

**п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить:
  - положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Школы искусств» Михайловского района (Приложение № 1);
  - положение о комиссии по стимулированию работников Школы искусств (приложение № 2);
  - состав комиссии по стимулированию (приложение № 3);
  - перечень критериев оценки эффективности и результативности деятельности работников Школы искусств (приложение № 4,5)
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Е.В.Цехместер

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
АДМИНИСТРАЦИЯ МИХАЙЛОВСКОГО РАЙОНА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«Школа искусств» Михайловского района  
(МОУ ДО «Школа искусств» Михайловского района)

ПРИКАЗ

№ \_\_\_\_\_

Об утверждении комиссии  
По оценке эффективности и  
результативности деятельности  
работников

В соответствии с постановлением главы Михайловского района от 19.04.2012 № 248 «О введении новых систем оплаты труда работников районных, бюджетных и казённых учреждений» (с изменениями от 01.02.2013, внесёнными постановлением главы Михайловского района № 76)

**п р и к а з ы в а ю:**

1. Создать постоянно действующую комиссию по оценке эффективности и выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Школа искусств» Михайловского района (далее Школа) в составе:  
председатель комиссии - Цехместер Е.В.  
секретарь комиссии - Кравченко С.С.  
член комиссии - Зинченко А.Г.  
член комиссии – Куликов Д.А.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Е.В.Цехместер

Положение  
о комиссии по стимулированию работников  
МОУ ДО «Школа искусств» Михайловского района

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение определяет цели, задачи, функции и порядок работы комиссии по стимулированию работников МОУ ДО «Школа искусств» Михайловского района (далее Комиссия)

1.2. Комиссия создаётся, реорганизуется и ликвидируется приказом директора МОУ ДО «Школа искусств» Михайловского района (далее Школа)

## **II. Задачи, функции и права Комиссии**

2.1. Комиссия создаётся в целях принятия решения о выплате и размерах стимулирующих выплат работникам Школ.

2.2. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности деятельности работников Школы на основе выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности.

2.3. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

- рассматривает представленную работниками информацию;
- заслушивает мнение членов Комиссии о выполнении/ невыполнении работниками целевых показателей;
- привлекает (по мере необходимости) к участию в заседаниях других ответственных работников учреждения, независимых экспертов, участие которых необходимо для проведения экспертизы эффективности деятельности работников.
- принимает решение о размере стимулирующих выплат в отношении каждого работника учреждения;

2.4. Комиссия имеет право:

- запрашивать у работников необходимую для её деятельности информацию;
- устанавливать работникам учреждения сроки представления информации.

## **III. Порядок работы Комиссии**

3.1. В состав комиссии входит не менее 4 человек из числа работников коллектива - председатель, заместитель председателя, секретарь и члены комиссии.

Заседание Комиссии проводит председатель Комиссии.

Общее руководство деятельностью комиссии осуществляет председатель Комиссии, а при его отсутствии - заместитель председателя Комиссии.

3.2. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно, но не позднее 20 числа каждого месяца.

3.3. Заседание Комиссии является правомочным при участии в нём не менее половины от общего числа её членов.

3.4. Решение Комиссии принимается большинством голосов от числа членов комиссии, участвующих в заседании. В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании комиссии.

3.5. Решение Комиссии оформляется протоколом. Протокол Комиссии подписывается председателем (заместителем председателя), секретарём, членами комиссии.

3.6. На основании решения, принятого Комиссией директор учреждения издаёт приказ об установлении конкретного размера стимулирующих выплат работникам за соответствующий период.

3.7. Председатель Комиссии обязан ознакомить работников с решением Комиссии.

3.8. С момента знакомства работника с решением Комиссии, в течение одного дня, работник вправе заявить о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по установленным критериям.

3.9. Комиссия обязана в течение 1 дня осуществить проверку обоснованности работника о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по установленным критериям. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист и протокол.



Состав  
комиссии по стимулированию работников МОУ ДО «Школа искусств»  
Михайловского района

Цехместер Елена Викторовна	Директор (председатель комиссии)
Кравченко Сергей Сергеевич	Преподаватель (секретарь комиссии)
Зинченко Алла Григорьевна	Преподаватель
Куликов Дмитрий Анатольевич	Главный специалист сектора физической культуры и культуры администрации Михайловского района