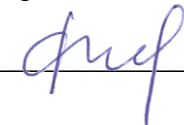


Ведено в действие
приказом директора
от 31.08.2017 г. № 74

Рассмотрено:
на общем собрании трудового коллектива
от 31.08.2017 г. № 8

Согласовано:
Председателем профкома
 Э.С. Федорова



Утверждаю
Директор МАУДО
«Детская школа искусств»
 Н.С. Борознова

Положение
о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работников
муниципального автономного учреждения дополнительного образования города
Набережные Челны «Детская школа искусств»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующих выплат за качество труда работников (далее - стимулирующие выплаты) в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования города Набережные Челны «Детская школа искусств»

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о порядке формирования системы оплаты труда и стимулирования педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений

1.3. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных руководителем учреждения после согласования с профсоюзным комитетом и органами самоуправления в учреждении (педагогический совет, Наблюдательный совет и др.)

1.4. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАУДО «Детская школа искусств» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.5. Новая система оплаты труда работников школы осуществляется с целью:

- роста автономии школы;
- повышения эффективности бюджетных расходов;
- реального повышения доходов педагогических работников;
- превращения заработной платы в инструмент стимулирования высокого качества образовательного и воспитательного процессов, творческой активности и инициативы педагогов;
- стимулирования процессов развития и нововведений в школе для поддержания и постоянного повышения качества и конкурентоспособности образования, роста возможностей образовательного выбора для учащегося;
- установления оплаты труда руководителям образовательных учреждений в зависимости от средней заработной платы преподавателя;

1.6. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

1.7. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы.

Критерии взаимосвязаны:

- с достижением показателей, поставленных учреждением в соответствии с его программой развития.

– с достижением показателей целевых программ развития отрасли.

1.8. В данном Положении используется следующие понятия:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты работникам включают в себя денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

Стимулирующие выплаты (премии) работникам школы включают в себя выплаты по результатам труда (премии), направленные на повышения качества образования.

Персональные надбавки работникам школы включают в себя выплаты, стимулирующие повышение деловых (трудовых) качеств работников, устанавливается дифференцированно.

2. Формирование и структура фонда оплаты труда школы.

2.1. Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема средств школы на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом и отражается в смете школы. Школа самостоятельно определяет в общем объеме средств, долю на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиям, на заработную плату работников школы, в том числе надбавки к должностным окладам.

2.2. Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

2.4. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом:

– доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

– доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей части и специальной части.

2.6. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программ, за квалификационную категорию педагога, за преподавание в классах с делением на группы).

2.7. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из фонда оплаты аудиторной занятости и неаудиторной занятости. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты за качество труда устанавливаются работникам образовательного учреждения с учетом критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений Республики Татарстан (далее - Критерии), утвержденных приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 4 мая 2011 года, №2196/11 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников, государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан».

3.2. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается специальная открытая комиссия (далее - комиссия), в которую входят представители администрации (не более 3 чел.), председатель профсоюзной организации, заведующие отделением учреждения (не более 3 чел.).

3.3. Состав комиссии избирается открытым голосованием на собрании трудового коллектива. Результаты голосования вносятся в протокол собрания трудового коллектива, подписывается всеми участниками голосования, и утверждается приказом директора.

3.4. Председателем комиссии является директор школы.

3.5. В полномочия комиссии входит:

- анализ и оценка представленных в комиссию документов по оценке качества труда работников;
- расчет оценочных баллов по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в Критериях;
- заполнение оценочного листа работников.

3.6. Размеры поощрительных выплат устанавливаются в баллах к окладу, общий объем всех выплат для каждого работника ограничивается максимальным количеством баллов:

- заместитель директора по УВР – 100 баллов;
- заместитель директора по АХР – 100 баллов;
- главный бухгалтер – 100 баллов;
- преподаватель – 60 баллов;
- концертмейстер – 50 баллов;
- библиотекарь – 40 баллов;
- секретарь учебной части – 5 баллов.

Стоимость балла определяется как отношение размера фонда оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ (далее ФОТ) к общей сумме баллов, набранных всеми сотрудниками школы. Расчет стоимости балла стимулирующей части ФОТ рассчитывается (производится) 1 раз в год, утверждается комиссией. Поощрительные выплаты работникам устанавливаются в соответствии с критериями, указанными в пунктах настоящего Положения (Приложение 1). По решению комиссии могут быть установлены дополнительные критерии установления надбавок и доплат.

3.7. Установление, пересмотр размеров поощрительных выплат педагогическим работникам происходит один раз в месяц.

3.8. Заседания комиссии проводятся ежемесячно. График заседаний специальной открытой комиссии определяется периодичностью оценки качества труда по профилям работников учреждения, предусмотренных в Критериях.

3.9. Настоящее Положение не исключает другие варианты осуществления расчетов персональных выплат работникам, включая автоматизированные системы расчета

стимулирующих выплат к окладу работника.

3.10. Размер поощрительных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру школы определяется директором один раз в квартал, по данным бухгалтерского учёта за квартал (1% премиальный фонд), в соответствии с критериями, указанными в пунктах настоящего Положения (Приложение 2). По решению комиссии могут быть установлены дополнительные критерии установления надбавок и доплат.

3.11. Размер поощрительных выплат работникам технического персонала устанавливается один раз в месяц на основании служебной записки заместителя директора по хозяйственной части, в которой подробно указаны размеры всех поощрительных выплат.

3.12. Отмена установленных выплат либо снижение их размеров могут производиться также по следующим основаниям:

- нарушение трудовой дисциплины;
- неполное и (или) некачественное исполнение работниками своих должностных и функциональных обязанностей;
- несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм, правил противопожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.

3.13. Директор Школы, на основании протокола Комиссии в 2-х дневный срок, издает приказ об утверждении размеров Выплат.

3.14. В случае несогласия с решением Комиссии Работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

3.15. Работники, получившие дисциплинарное взыскание, либо уволившиеся из Школы в течение периода, за который устанавливаются Выплаты, лишаются данных Выплат.

3.16. Работники, отсутствовавшие на рабочем месте в течение всего периода, за который устанавливаются Выплаты по следующим причинам: болезнь, использование ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, дополнительного отпуска для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов (ст. 173 Трудового Кодекса РФ) - лишаются данных Выплат в полном объеме.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение действует до принятия нового с даты введения его в действие приказом директора Школы.

4.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся общим собранием трудового коллектива Школы, и принимаются на его заседании.

Критерии оценки эффективности деятельности
Критерии эффективности качества деятельности преподавателя

№	критерии оценки эффективности деятельности	вес критерия	Периодичность измерения	Порядок расчёта
1	эффективная профессиональная ориентация учащихся	4-8	годовая	4 – 1 ученик поступивший; 6 – 2-3 ученика поступивших; 8 – 4 и выше 4 поступивших, на протяжении 2х лет
2	внедрение новых учебных программ, создание репертуарных и учебно-методических сборников, балетмейстерские и режиссерские постановки	8-10	годовая	8 – за внедрение новых учебных программ, инструментальных аранжировок для хоров и оркестров; 10 – за создание репертуарных и учебно-методических сборников, балетмейстерские и режиссерские постановки
3	руководство классами, творческими коллективами	3-12	годовая	3 – классное руководство (1-5 учащихся); 6 – классное руководство (6-10 учащихся); 8 – руководство хорами, оркестрами, ансамблями, классное руководство (10-15 учащихся); 10 – руководство творческими коллективами, классное руководство (16-30 учащихся); 12 – руководство творческими коллективами, классное руководство (свыше 30 учащихся);
4	участие воспитанников, преподавателей в концертной, выставочной деятельности; результативность участия в конкурсах и фестивалях различного уровня	2-18	ежемесячная	16-18 – лауреаты конкурсов международного, всероссийского уровня; 13-15 – лауреаты конкурсов республиканского, регионального уровня; 10-12 – конкурсы городского уровня; 9 – дипломанты конкурсов различных уровней; 8 – сольное выступление; 7 – за участие в интернет-конкурсах; 6 – за участие в конкурсах различного уровня; 5 – концерты, выставки городского уровня; 2-4 – школьные концерты, выставки (соло, ансамбли, оркестры)
5	заведование отделами в зависимости от численности преподавателей и обучающихся на отделении (отделе)	6-12	годовая	6 – заведование теоретическим отделением и отделением общего фортепиано; 8 – заведование оркестровым, народным отделением; 10 – заведование отделением фортепиано; 12 – заведование хореографическим, художественным отделением; 12 – заведование отделом городского методического объединения.
6	Трудовая и исполнительская дисциплина (соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка; своевременное предоставление отчётности, отсутствие замечаний)	0; -5	ежемесячная	При наличии замечание: -5 баллов; Отсутствие замечания: 0 баллов.
max 60				

Критерии эффективности качества деятельности концертмейстера

№	критерии оценки эффективности деятельности	вес критерия	Периодичность измерения	Порядок расчёта
1	результативность участия в конкурсах и фестивалях различного уровня	4-15	ежемесячная	15 – номинация «Лучший концертмейстер»; 12-14 - лауреаты конкурсов международного, всероссийского уровня; 9-11 – лауреаты конкурсов республиканского, регионального уровня; 8 – за участие в интернет-конкурсах; 6-7 – конкурсы городского уровня; 5 – дипломанты конкурсов различного уровня; 4 – за участие в конкурсах различного уровня;
2	участие концертмейстера в концертах различного уровня	2-10	ежемесячная	8-10 – концерты республиканского, регионального уровня; 5-7 – концерты городского уровня; 2-4 – школьные концерты, выставки (соло, ансамбли)
3	наличие собственных переложений, аранжировок; создание сборников	8-15	годовая	15 – создание сборников; 10 – создание и наличие переложений; 8 – публикации, статьи.
4	уровень самостоятельной работы с учеником (без преподавателя)	10	ежемесячная	
5	Трудовая и исполнительская дисциплина (соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка; своевременное предоставление отчётности, отсутствие замечаний)	0; -5	ежемесячная	При наличии замечание: -5 баллов; Отсутствие замечания: 0 баллов.
		max 50		

Критерии эффективности деятельности библиотекаря

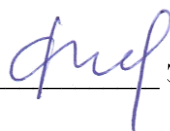
№	критерии оценки эффективности деятельности	вес критерия	Периодичность измерения
1	пополнение фонда библиотеки необходимой литературой	5	ежемесячная
2	освоение и внедрение в практику работы новых библиотечных технологий	10	ежемесячная
3	своевременное оформление подписки на периодические издания	5	полугодовая
4	подготовка тематических выставок литературы	5	ежемесячная
5	участие в оформлении документов на гранты	10	годовая
6	успешное выполнение особо важных и сложных заданий, доп. функций в соотв. с приказом (распоряжением) директора	5	ежемесячная
		max 40	

Критерии эффективности деятельности секретаря учебной части

№	критерии оценки эффективности деятельности	вес критерия	Периодичность измерения
1	своевременная сдача отчетов и иной требуемой вышестоящими органами документации, результативность и качество работы	4	ежемесячная
2	трудовая и исполнительская дисциплина	1	ежемесячная
		max 5	

Согласовано

председатель профкома Детской школы искусств



Э.З. Федорова

Критерии оценки эффективности деятельности

Критерии эффективности качества деятельности заместителя директора по УВР

№	критерии оценки эффективности деятельности	вес критерия	Периодичность измерения	Порядок расчёта
1	сохранность контингента	0-10	квартальная	10 – 100% сохранность; 8 – 98% сохранность; 6 – 96% сохранность; 4 – 94% сохранность; 2 – 92% сохранность; 0 – более 8% отсева.
2	ведение, учёт и контроль работы в системе «Электронное образование РТ»	0-15	квартальная	15 – своевременность, заполняемость; 0 – не выполнение требований.
3	своевременное повышение квалификации преподавателей и концертмейстеров, соблюдение графика прохождения аттестации	0-10	квартальная	10 – своевременное повышение; 0 - несвоевременное повышение.
4	количество и качество проводимых учреждением городских массовых мероприятий (конкурсов, концертов, семинаров и т.п.)	0-8	квартальная	по 1 баллу за каждое мероприятие, но не более 8.
5	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0-4	квартальная	4 – отсутствие жалоб; 0 – наличие жалоб.
6	организация и проведение творческих мероприятий, способствующих эстетическому развитию учащихся (концерты, лекции, выставки, олимпиады, постановки)	0-8	квартальная	по 1 баллу за каждое мероприятие, но не более 8.
7	наличие адаптированных, авторских учебных программ	0-15	квартальная	15 – наличие программ; 0 – отсутствие программ.
8	результативность участия учащихся, преподавателей, творческих коллективов в профессиональных смотрах, конкурсах, фестивалях различного уровня	0-10	квартальная	10 – международного уровня; 8 – всероссийского уровня; 6 – республиканского уровня; 4 – городского уровня; 2 – школьного уровня; 0 – отсутствие участников.
9	успешное выполнение особо важных и сложных заданий	0-10	квартальная	10 – успешное выполнение; 0 – не выполнение.
10	участие в оформлении документов на гранты	0-10	квартальная	по 5 баллов за каждый грант, но не более 10.
		max 100		

Критерии эффективности качества деятельности заместителя директора по АХР

№	критерии оценки эффективности деятельности	вес критерия	Периодичность измерения	Порядок расчёта
1	выполнение санитарных правил и норм	0-15	квартальная	15 - отсутствие претензий со стороны органов государственного надзора и контроля
2	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	0-15	квартальная	15 - отсутствие претензий со стороны госпожнадзора, энергонадзора и др. организаций

3	своевременность заключения хозяйственных договоров	0-5	квартальная	5 - своевременность заключения
4	своевременное и целевое расходование средств	0-10	квартальная	10 – своевременность и целевое расходование
5	списание материальных ценностей и постановка на подотчет	0-10	квартальная	10 - своевременное списание материальных ценностей и постановка на подотчет
6	обеспечение содержания помещений и дворовых территорий в надлежащем состоянии	0-10	квартальная	10 – надлежащее состояние; 0 – ненадлежащее состояние.
7	организация работы по обеспечению содержания мебели и оборудования в надлежащем состоянии	0-10	квартальная	10 - надлежащее состояние 90-100%; 0 – ненадлежащее состояние.
8	привлечение спонсорских средств на развитие учреждения	0-10	квартальная	10 – привлечение; 0 – не привлечение.
9	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0-10	квартальная	10 – отсутствие жалоб; 0 – наличие жалоб.
10	успешное выполнение особо важных и сложных заданий	0-5	квартальная	5 – успешное выполнение; 0 – не выполнение.
		max 100		

Критерии оценки эффективности качества деятельности главного бухгалтера

№	критерии оценки эффективности деятельности	вес критерия	Периодичность измерения	Порядок расчёта
1	составление бухгалтерского отчета и соблюдение сроков сдачи отчетности в соответствии с положениями бухгалтерского учета	0 - 40	квартальная	0 - при наличии нарушений бух. отчета и несоблюдении сроков сдачи; 40 - при отсутствии замечаний и соблюдении сроков
2	соответствие данных кредиторской и дебиторской задолженности, достоверное представление информации о финансовом положении ДШИ и заполнение отчетных форм в соответствии с положениями бухгалтерского учета	0 - 10	квартальная	0 - при наличии недостоверной информации в отчетности; 10 - отсутствие недостоверной информации.
3	предоставление в Исполнительный комитет документов, необходимых для внесения изменений в Реестр муниципальной собственности, в части закрепления имущества на праве оперативного управления в сроки, установленные муниципальными правовыми актами	0 - 10	квартальная	0 - при несоблюдении сроков предоставления документов; 10 - соблюдение сроков.
4	заполнение бухгалтерской отчетности и соблюдение сроков при сдаче бухгалтерских отчетов путем публикации (размещения) их на официальных сайтах в соответствии с положениями бухгалтерского учета	0 - 10	квартальная	0 - при наличии расхождений в отчетности и несоблюдение сроков публикации (размещения) на официальных сайтах; 10 - отсутствие расхождений в отчетности, соблюдение сроков публикации (размещения) на официальных сайтах.
5	достоверные расчеты и своевременное предоставление отчетов во внебюджетные фонды, налоговые органы и органы статистики в соответствии с нормами законодательства РФ	0 - 10	квартальная	0 - при наличии замечаний, наличии требований об уплате штрафов, пени; 10 - при отсутствии замечаний, отсутствие требований об уплате штрафов, пени.

6	ведение бухгалтерского учета согласно инструкции по бюджетному учету, утвержденной министерством финансов РФ	0 - 10	квартальная	0 - при наличии нарушений в бухгалтерском учете; 10 - отсутствие нарушений.
7	начисление заработной платы в соответствии с тарификацией и методикой формирования оплаты труда	0 - 10	квартальная	0 - при наличии замечаний; 10 - при отсутствии замечаний.
max 100				

Согласовано

председатель профкома Детской школы искусств

Э.З. Федорова