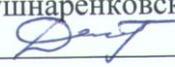


Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Детская музыкальная школа» муниципального района
Кушнаренковский район Республики Башкортостан

<p>Согласовано Председатель профсоюзной организации МАУ ДО "ДМШ" МР Кушнаренковский р- н РБ  З.Ф.Давлетшина.</p>	<p>Утверждаю Директор МАУ ДО "ДМШ" МР Кушнаренковский р- н РБ В.Ф.Низамова № 47 от 09.2018г</p> 
---	---

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления стимулирующих выплат и
премирования работников МАУ ДО "ДМШ" МР
Кушнаренковский район РБ.

1. Общие положения.

1.1 Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании и с учетом требований законодательства о труде, Федерального закона «Об образовании», Федерального закона «О некоммерческих организациях», Коллективного договора между администрацией и профсоюзным комитетом Детской музыкальной школы о защите прав и интересов сотрудников школы, и иных нормативно-правовых актов.

1.3. Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения.

1.4. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

2. Порядок и условия премирования.

2.1. Премияльные выплаты могут осуществляться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Стимулирование качества труда работников основывается на показателях качества, которые устанавливаются локальным актом учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

2.2. Премияльные выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период установления стимулирующих выплат - один год. Размер выплат работникам школы, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, закрепляется приказом руководителя учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

2.3. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.4. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

- 2.5. Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителям учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.
- 2.6. Работникам учреждения, выполняющим работу по совместительству, премия по результатам работы устанавливается по их основной работе.
- 2.7. Премии производятся на основании установленных показателей за качественное, своевременное и результативное выполнение обязанностей.
- 2.8. Для рассмотрения показателей эффективности деятельности работников директор МАУ ДО "ДМШ" МР Кушнаренковский р- н РБ назначает комиссию.
- 2.9. Комиссия утверждает количество баллов работникам МАУ ДО "ДМШ" МР Кушнаренковский р- н РБ по показателям и критериям эффективности их деятельности за отчетный период.
- 2.10. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерского учёта учреждения, приказы директора учреждения и заведующего отделом культуры.

3. Показатели для определения размеров стимулирующих выплат.

- 3.1. Показателями для определения размеров стимулирующих выплат педагогических работников и концертмейстеров являются:
- Результативность повышения профессионального мастерства преподавателей и концертмейстера;
 - Результативность методической деятельности педагогического работника;
 - Результативность деятельности педагогического работника по формированию достижений обучающихся;
 - Результативность преподавателя, концертмейстера в культурно – просветительской и творческой деятельности;
 - Результативность удовлетворенности качеством представленной муниципальной услуги;
 - Результативность деятельности преподавателя не входящей в должностные обязанности;
 - Поощрение руководства;
 - Вычеты за невыполнение учебного плана, школьной документации.

Показатели эффективности деятельности.

преподавателя _____
за период _____
учебная дисциплина _____

Наименование показателя эффективности деятельности преподавателя учреждения	Баллы	Показатели эффективности деятельности преподавателя учреждения	Оценка экспертной комиссии.
1. Результативность повышения профессионального мастерства преподавателей и концертмейстера - за педагогический стаж	1-5 л - 2б 6-15 - 3 16- 25 - 4 25 - 5		
- за звание	2		
- за наличие категории	В. к. - 5 П. к. - 3 Соот - 1		
- контингент учащихся по специальности(за всех уч-ся) групповые (за всех уч-ся)	До 5 чел- 1 От 6- 10 - 2 11- 15 - 3 16- 20 - 4 21-50 -5		
об ф-но, конц. (за всех уч-ся)	2 б		
- повышения квалификации, курсы, мастер-классы, семинары (подтверждающие документы). - профессиональная переподготовка	1 3		
2. Результативность методической деятельности педагогического работника. - открытый урок, методический доклад, проектная работа препод. (при наличии в письм. виде)	1		
- работа по теме самообразования (в письменном виде -план, отчет)	1		
- участие в очных конкурсах профессионального мастерства, проведение мастер-классов;	5 3		
3. Результативность деятельности педагогического работника по формированию достижений обуч. - поступление учащихся в ССУЗы и ВУЗы;	5		
- руководство образцовым коллект, - концертмейстер;	4 4		
- руководство творческим коллективом детей, преподавателей	2		
- участие в открытых, зональных, республиканских, всероссийских и международных конкурсах; концертм. за каждого участника.	Л -5 Д, У -4		
- школьные и районные конкурсы, викторины, олимпиады.) концертм. общий бал за мероприятие.	Л-3 У-2 Конц- 2		
- дистанционные конкурсы (не более 5 в квартал , дипломы)	1		

4. Результативность преподавателя, концертмейстера в культурно – просветительской и творческой деятельности.			
- род собр. с концертом; с выставкой, концертм.- (за мероп);	3		
- организация и проведение мероприятий, выставок (школьные, в садике, в сош);	3		
- организация и проведение, районных меропр., выставок	4		
- респ. мероп., выставки;	5		
- разработка сценария, положения	3		
-отчетный концерт, (презентация)	5		
- выступление детей, преподавателей концертмейстеров в лекциях в ДОУ, ОУ; (всем за мероприятие)	3 2		
- выступление учащегося в СОШ; (за каждого)	2		
- выступление учащихся, препод, в общешкольных мероприятиях;	3		
Концертмейстер	2		
всем общий балл за мероприятие,			
- выступление препод, концертм, учащихся на районных меропр; - республиканские (за каждое выступление)	4 5		
5. Результативность удовлетворенности качеством представленной муниципальной услуги.			
- публикации в СМИ материалов по пропаганде музыкального искусства;	2		
- грамоты, благодарственные письма	2		
- республиканские, мин. культуры	5		
6. Результативность деятельности преподавателя не входящей в должностные обязанности.			
- участие в составе жюри	2		
-написание аранжировок для хора, ансамбля.	3		
- использование минуса в концерте	1		
- протоколы, школьная документация	3 1		
- экспертная группа	3		
-другие виды работ			
6. Поощрение руководства	5		
7. Вычеты за невыполнение уч. плана, школьной документации.	5		

3.2. Показатели для определения размеров стимулирующих выплат
делопроизводителю.

Показатели эффективности деятельности.

Делопроизводитель _____

За период _____

Критерий	Обоснование	Баллы	Оценка экспертной комиссии	Примечание
Соблюдение трудовой дисциплины	Работа без замечаний	5		
	Разовые замечания, которые были учтены.	3		
	Неоднократные замечания	-2		
	Неоднократные нарушения трудовой дисциплины	-5		
Исполнительская дисциплина	Ведение школьной документации без замечаний (по согласованию с директором школы)	5		
	Помощь преподавателям в оформлении документации	5		
	Другие виды работ	5		
	Сверхурочная работа по производственной необходимости:			
		Постоянно	5	
		Периодически	3	
		Разово	1	
	Создание электронного банка данных необходимого для работы и эффективного его использования	5		
	Оформление документаций для сдачи в архив.	5		
	Поощрение руководства	5		
Итого				

3.3. Показатели для определения размеров стимулирующих выплат
техническому персоналу.

Показатели эффективности деятельности.

Фамилия Имя _____

Должность _____

За период _____

Критерий	Обоснование	Баллы	Оценка экспертной комиссии	Примечание
Соблюдение трудо- вой дисциплины.	Работа без замечаний.	5		
	Разовые замечания, которые были учтены.	3		
	Неоднократные замечания	-1		
	Неоднократные нарушения трудо- вой дисциплины	-3		
Исполнительская дисциплина	Надлежащее качество ежедневной уборки помещений.	5		
	Сохранение школьного имущества и имущества обучающихся	5		
	Соблюдение правил санитарии и гигиены на рабочих местах, экономия электроэнергии и воды.	5		
	Уборка прилегающей к школе территории.	5		
	Сверхурочная работа по производственной необходимости:			
	Постоянно	5		
	Периодически	2		
	Разово	1		
	Ремонт кабинетов (полный), закреплённых за персоналом.	5		
Итого				

4. Порядок и условия оказания материальной помощи.

4.1. Из фонда оплаты труда работникам школы может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1% от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяется учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте. Максимальный размер выплаты не должен превышать 4-х должностных окладов в год.

4.2. Условия, размеры и порядок предоставления материальной помощи устанавливаются на основании нижеследующего перечня показателей:

- в связи с необходимостью средств на длительное лечение тяжёлых заболеваний, приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов;
- в связи с постигшим стихийным бедствием (пожаром, хищением имущества и др.);
- в связи со смертью близких родственников сотрудника;
- в связи с тяжёлым материальным положением и по семейным обстоятельствам;
- по другим уважительным причинам.

4.3. Решение об её оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

4.4. Размер материальной помощи определяется исходя из наличия денежных средств, выделенных на оказание материальной помощи и степени необходимости, независимо от размера оклада по основной штатной должности.

4.5. Решение об оказании материальной помощи директору школы принимает заведующий отделом культуры администрации района на основании личного заявления директора школы.