


Согласовано
Председатель профкома МБОУ ДОД
«Детская музыкальная школа»

Председатель профкома

А.М. Ахметова



Утверждаю
Директор МБОУ ДОД
«Детская музыкальная школа»
И.Е.Худайгулова

21 ноября 2013 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
«О выплатах стимулирующего характера»
работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа» городского
округа город Сибай Республики Башкортостан

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р и Планом мероприятий («дорожной картой») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013-2018 годы)», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 650 («Дорожная карта»).
- 1.2. Настоящее положение устанавливает критерии, оценки эффективности деятельности и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа»
- 1.3. Стимулирующие выплаты работникам распределяются комиссией по определению оценки эффективности труда работников основного состава.
- 1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа» в повышении качества, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных информационных технологий, на достижение высоких результатов педагогической деятельности.
- 1.5. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда основному персоналу МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа» в пределах выделенного финансирования.
- 1.6. Работникам МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа» стимулирующие надбавки устанавливаются с периодичностью один раз в год.

2. Порядок рассмотрения Комиссией учреждения вопроса о стимулировании работников МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа».

- 2.1. Распределение стимулирующей надбавки осуществляется по итогам года. Вознаграждения работникам присуждаются в соответствии с настоящим Положением.
- 2.2. Комиссия осуществляет анализ информации и представляет показатели деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. (Приложение № 1)
- 2.3. Комиссия принимает решение о премировании и размере премии большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии учреждения директор издаёт приказ о премировании. Информация о премировании работников МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа» доводится приказом директора учреждения.

3. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности работников МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа»:

3.1. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются Комиссией. По мере необходимости критерии дополняются и изменяются.

3.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются Учреждением самостоятельно на основе примерных и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев и баллы могут быть дополнены или изменены по предложению Совета школы, педагогического совета, профкома.

3.3. Набранное количество баллов переводится в коэффициент. (Приложение № 2)

3.3. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности разрабатываются отдельно для следующих категорий работников МБОУ ДОД «Детская музыкальная школа»:

- для преподавателей и концертмейстеров;
- для административно-хозяйственного персонала.

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности преподавателей, концертмейстеров.

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (баллы)
Стимулирующая выплата	Работа с контингентом	Качество обучения и сохранение контингента учащихся	ежеквартально	5
	Успеваемость учащихся	Отсутствие учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия	ежеквартально	5
	Участие учащихся в конкурсах	- муниципальных, зональных - республиканских, региональных - всероссийских - международных	В течение периода	5 10 15 20
	Профориентационная работа	Наличие выпускников, продолживших обучение по профилю, полученному в ОУ в учреждениях среднего и высшего профобразования	В течение периода	5
	Количество концертов, мероприятий	Общее количество мероприятий (концертов, вечеров): 1-5 мероприятий 6-10 мероприятий	В течение периода	5 10
	Научно-методическая работа	Наличие методических пособий, авторских разработок, нотных сборников в методкабинете школы	Один раз в год	10
	Профессиональные конкурсы преподавательского мастерства	- Республиканский, региональный - Всероссийский, Международный; - участие в качестве иллюстратора	В течение периода	10 15 5
	Повышение квалификации	Мастер-класс Семинар КПК до 72 часов КПК 72 часа	В течение периода	2 5 7 10
	Общественное признание	- муниципальный уровень - республиканский уровень - федеральный и международный уровень	В течение периода	5 10 15
	Общественная работа	Профсоюзная деятельность Общественные поручения	В течение периода	10
	Дисциплина труда	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	В течение периода	-10
	Дисциплина труда	Несвоевременное и некачественное ведение соответствующей школьной документации (журналы, отчеты и др.)	В течение периода	-10

	Дисциплина труда	Наличие больничных листов	В течение периода	-5
	Охрана труда	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы, нарушение педагогической этики)	В течение периода	-10

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности секретаря-делопроизводителя

№ п/п	Условия получения выплаты	норма	Критерии оценки эффективности деятельности, баллы
1	Качество выполнения своих функциональных обязанностей	1 раз в месяц	20
2	Работа с кадровыми документами	1 раз в месяц	20
3	Повышение квалификации	Наличие соответствующего документа	5
4	Организация своевременного представления отчетов об итогах деятельности учреждения	1 раз в месяц, квартал 1 раз в год	20
5	Качество подготовки, правильность составления, согласования, оформления документов, исполнения поручений администрации школы	1 раз в месяц	10
5	Работа с контингентом	1 раз в месяц	10
6	Отсутствие дисциплинарных взысканий.	1 раз в месяц	15

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности заместителя директора по АХЧ

№ п/п	Условия получения выплаты	норма	Критерии оценки эффективности деятельности, баллы
1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации.	ежедневно	15
2.	Поддержание технического и санитарно-гигиенического состояния здания в соответствии с требованиями норм и правил безопасности.	В течение периода	10
3.	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	В течение периода	15
4.	Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня и систем противопожарной безопасности	Не менее одного раза в квартал	10
5.	Повышение квалификации (пожарная безопасность, энергосбережение и т.д.)	Наличие соответствующего документа	10
6.	Подготовка школы к учебному году	1 раз в год	15
7.	Сохранность материальных ценностей	1 раз в год	10
8.	Инвентарный учет имущества	Не менее одного раза в квартал	10
9.	Отсутствие дисциплинарных взысканий.	1 раз в месяц	5

**Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности
обслуживающего персонала (швея, уборщик служебных помещений, гардеробщик,
рабочий по обслуживанию здания, электрик, дворник, сторож)**

№ п/п	Условия получения выплаты	норма	Критерии оценки эффективности деятельности, баллы
1.	Качество выполнения своих функциональных обязанностей, соблюдение норм и правил пожарной безопасности	1 раз в месяц	20
2.	Обеспечение сохранности школьного имущества	1 раз в месяц	20
3.	Повышение квалификации в области обслуживания	Наличие соответствующего документа	10
4.	Выполнение общественных поручений	В течение периода	5
5.	Подготовка школы к новому учебному году	1 раз в год	10
6.	Отсутствие дисциплинарных взысканий.	1 раз в месяц	5
7.	Отсутствие жалоб к выполнению должностных обязанностей	регулярно	10
8.	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса		5

Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности водителя

№ п/п	Условия получения выплаты	норма	Критерии оценки эффективности деятельности, баллы
1.	Обеспечение безопасности при перевозке детей и преподавателей	В течение периода	15
2.	Своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации	1 раз в месяц	10
3.	Отсутствие ДТП и нарушений ПДД	В течение периода	20
4.	Рациональное использование ГСМ	В течение периода	15
5.	Своевременность и качество устранения неисправности и обслуживание транспортного средства	1 раз в месяц	20
6.	Отсутствие дисциплинарных взысканий.	1 раз в месяц	20

Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение

Стимулирующая надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

№ п/п	Вид нарушения	Понижающие баллы
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	10
2.	нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности	5
3.	нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики), посетителей	10
4.	детский травматизм по вине работника	10
5.	халатное отношение к сохранности материально-технической базы	10
6.	пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях Учреждения	10
7.	наличие больничных листов	5

Приложение № 1
к Положению
«О выплатах стимулирующего характера»
от 21.11.2013 г.
(составляется на каждого работника)

**Оценочный лист эффективности профессиональной деятельности
преподавателя**

(фамилия, имя, отчество) _____

№ п/п	Условия получения выплаты	норма	Критерии оценки эффективности	баллы
1	Качество обучения и сохранение контингента учащихся (процентов)	1 раз в четверть	5	
2	Отсутствие учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия	Не менее одного раза в квартал	5	
3	Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, фестивалях и т. д.:	в течение года		
	- муниципальных, зональных		5	
	- республиканских, региональных		10	
	- всероссийских		15	
	- международных	20		
4	Наличие воспитанников, продолживших обучение по профилю, полученному в ОУ в учреждениях среднего и высшего профобразования	В текущем году	5	
5	Общее количество мероприятий (концертов, вечеров и др.): 1-5 мероприятий 6-10 мероприятий	В текущем году	5	
			10	
6	Подготовка методических пособий, авторских разработок, нотных сборников	В текущем году	10	
7	Победители или призеры профессиональных (в т.ч. методической продукции) конкурсов: - Республиканский, региональный - Всероссийский, Международный; - в качестве иллюстратора	В текущем году	10	
			15	
			5	
8	Наличие документов, подтверждающих повышение квалификации или профессиональной переподготовки	1 раз год	5	
9	Своевременное и качественное ведение соответствующей школьной документации (журналы, отчеты и др.)	регулярно	5	
10	Наличие документов общественного признания деятельности педагога (грамоты, благодарности, дипломы): - муниципальный уровень - республиканский уровень - федеральный и международный уровень	За аттестационный период	5	
			10	
			15	
11	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	В течение периода	- 10	
12	Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности	В течение периода	- 5	
13	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики, посетителей.	В течение периода	- 10	

14	Детский травматизм по вине работника	В течение периода	- 10	
15	Халатное отношение к сохранности материально-технической базы	В течение периода	- 10	
16	Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях Учреждения	В течение периода	- 10	
17	Наличие больничных листов	В течение периода	- 5	

Подпись преподавателя _____

Таблица перевода баллов в повышающий коэффициент для преподавателя:

Коэффициент	Баллы
0,1	1-10
0,2	11-20
0,3	21-30
0,4	31-40
0,5	41-50
0,6	51-60
0,7	61-70
0,8	71-80
0,9	81-90
1,0	91-100

Таблица перевода баллов в повышающий коэффициент для административно-технического персонала:

Коэффициент	Баллы
0,01 (1000 рублей)	0-6
0,02	7-12
0,03	13-18
0,04	19-25
0,05	26-32
0,06	33-39
0,07	40-46
0,08	47-53
0,09	54-60
0,1	61-66
0,11	67-73
0,12	74-80
0,13	81-86
0,14	87-93
0,15	94-100