

СОГЛАСОВАНО

Председатель

первичной профсоюзной
организации МБОУДО «ДХШ»
Е.В. Каргова
2019 г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУДО «ДХШ»

Е.Н. Балак

Приказ от 20.08.2019 № 45



Положение

об установлении показателей, размеров и условий стимулирования труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа»

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, решением Городской Думы от 23.12.2008 № 866 «Об установлении отраслевой системы оплаты труда для работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области», постановлением мэрии города от 09.12.2010 № 3991 «Об утверждении положения об условии оплаты труда работников образовательных учреждений» и устанавливает систему распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа».

Положение об установлении показателей, размеров и условий стимулирования труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа» (далее – учреждение) разработано в целях мотивации работников в повышении эффективности деятельности учреждения, качества оказываемых услуг, инициативы при выполнении поставленных задач.

2. Порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера

2.1. В учреждении работникам установлены следующие выплаты компенсационного характера:

2.1. За работу индивидуально и/или в специальных группах для обучающихся, имеющих ограниченные возможности здоровья (далее – ОВЗ), устанавливается выплата (надбавка) в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за особые условия труда в размере:

- 15% – при численности обучающихся с ОВЗ до 10 человек;
- 20% – при численности обучающихся с ОВЗ от 11 человек и более.

2.2. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам, производится за каждый час педагогической работы сверх установленной нормы в одинарном размере на условиях почасовой оплаты труда.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Еврейской автономной области в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за особые условия труда:

- 30% – районный коэффициент;
- 30% – надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

3. Порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- доплата за звание;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- надбавка молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

К видам выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения относятся:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- доплата за звание (за почётное звание, ученую степень, нагрудный знак).

3.2. Доплата за звание производится работникам, имеющим ученую степень, награжденным орденами и медалями РФ за заслуги в области культуры, искусства, просвещения, а также почётное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель (преподаватель)», другие почётные звания СССР, Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный» либо «Заслуженный», награжденным нагрудным знаком Министерства культуры «За высокие достижения в культуре» при их соответствии профилю педагогической деятельности. Размер доплаты за звание составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Надбавка за стаж непрерывной работы производится в соответствии с Положением о порядке, размерах и условиях осуществления выплат надбавки за стаж непрерывной работы работникам МБОУДО «Детская художественная школа», утвержденным приказом от 27 июня 2017 года.

3.4. Надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования и поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет после окончания учебного заведения устанавливается надбавка в следующих размерах: педагогическим работникам – 30% ставки заработной платы; остальным работникам – 10 % оклада (должностного оклада).

3.5. Премиальные выплаты по итогам работы

3.5.1. Премиальные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер, производятся из экономии фонда оплаты труда, оставшейся после распределения иных стимулирующих выплат, при выполнении работником условий премирования.

3.5.2. При назначении премиальных выплат по итогам работы учитываются следующие факторы, характеризующие деятельность работника соответственно:

- выполнение муниципальных правовых актов местного самоуправления и приказов руководителя учреждения в установленные сроки;
- полнота и планомерность выполнения планов работы;
- качество и своевременность выполнения внеплановых (срочных) заданий руководителя учреждения;
- уровень творческих достижений учащихся учреждения;
- отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения по соответствующему направлению;
- соблюдение исполнительской дисциплины;

- своевременное, квалифицированное и качественное выполнение порученной работы, связанной с выполнением уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующем периоде;
- проявление профессионализма, инициативы и творчества, использование современных форм и методов организации труда;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- бережное, рациональное использование материально-технических и иных ресурсов.

3.5.3 Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться за определённый вид проделанной работы в течение месяца, квартала, полугодия, года (учебного года) и устанавливаются в процентном отношении к среднему должностному окладу работника за период, установленный премиальной выплатой пропорционально фактически отработанному времени, либо в натуральной денежной форме. Их выплата производится с учётом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока.

3.5.4. Размер премиальных выплат по итогам работы руководитель учреждения определяет с учётом вышеизложенных факторов, характеризующих деятельность работника, соответственно за период, установленный премиальной выплатой.

3.5.5. Размер премиальных выплат по итогам работы руководителю учреждения и заместителям руководителя учреждения не может превышать 2-х должностных окладов в год.

3.6. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.6.1 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и рассчитывается в соответствии с критериями выполнения целевых показателей интенсивности для работников учреждения по категориям: преподаватели (Приложение 1), уборщик служебных помещений (Приложение 2), заместители директора (Приложение 3).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся с учётом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока и начисляются за фактически отработанное время.

3.6.2. Заместители руководителя ежемесячно, не позднее 19 числа текущего месяца представляют комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения с участием представителя работников учреждения (далее – комиссия) и директору учреждения доклад о выполнении показателей эффективности деятельности работников по своему направлению деятельности.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников производится комиссией с участием представителя работников учреждения. Размер надбавки определяется по итогам текущего месяца на основании доклада заместителей руководителя по соответствующему направлению деятельности о выполнении показателей эффективности работниками.

Протокол заседания комиссии направляется директору учреждения не позднее 20 числа текущего месяца.

На основании полученных данных, директор учреждения анализирует информацию о выполнении показателей результативности и качества работы и, не позднее 21 числа текущего месяца, издает приказ об установлении размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам за текущий месяц.

3.6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя устанавливаются приказом директора учреждения на квартал в процентном отношении к должностному окладу и выплачиваются ежемесячно.

При определении заместителям руководителя размера выплат за интенсивность и

высокие результаты работы оценка выполнения показателей эффективности деятельности заместителей руководителя производится руководителем учреждения по итогам предыдущего квартала на основании доклада работы заместителей руководителя о выполнении показателей эффективности.

Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя составляет 30 процентов должностного оклада, её размер определяется по итоговому результату выполнения показателей эффективности.

Заместители директора учреждения ежеквартально, не позднее 1 числа месяца, следующего за отчётным кварталом, представляют доклад о выполнении показателей эффективности и результативности руководителю учреждения.

На основании полученных данных, руководитель учреждения анализирует информацию о выполнении показателей результативности и качества работы и до 10 числа месяца, следующего за отчётным кварталом, издаёт приказ об установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя на текущий квартал.

При назначении на должность нового заместителя руководителя оценка выполнения показателей эффективности деятельности данного работника для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется, если им отработано не менее половины квартала.

Приложение 1

Показатели эффективности работы преподавателей МБОУДО «ДХШ» для определения размеров стимулирующих выплат

Целевой показатель деятельности	Критерии оценки деятельности	Размер надбавки
1. Преподаватели (основные дисциплины, специальные программы и предметы), муниципальное задание		
1.1. Соблюдение исполнительской дисциплины	Выполнение служебных обязанностей: - без замечаний к выполнению служебных обязанностей; - при наличии 1 замечания к выполнению служебных обязанностей; - при наличии более 1 замечания к выполнению служебных обязанностей;	10% 5% 0%
1.2. Сохранность контингента (для преподавателей основных дисциплин)	- при численности обучающихся в классах преподавателя не ниже 95% по сравнению с предыдущим периодом (месяцем) за исключением случаев выбытия из школы: по причине переезда в другой город, в связи с невозможностью посещать заведение по состоянию здоровья	5%
1.3. Методическое обеспечение учебного процесса (для преподавателей специальных программ и предметов)	- подготовка и использование на уроках наглядного материала, технических средств, разработка и результативное внедрение собственных программ, методик обучения по предмету, использование передового опыта и методик других преподавателей в соответствующей сфере деятельности	10%
1.4. Удовлетворенность качеством предоставляемых образовательных услуг (для преподавателей основных дисциплин)	- отсутствие обоснованных жалоб на качество образовательной услуги, оказанной преподавателем	5%

1.5. Выполнение дополнительно возложенных обязанностей	<ul style="list-style-type: none"> - реализация дополнительных образовательных и методических мероприятий (в том числе – выездных), проведение мастер-классов, разработка общеразвивающих программ; - подготовка и проведение отчетных выставок; - участие в праздничных, досуговых, тематических и пр. культурно-массовых мероприятиях и акциях, в том числе в свободное от основной педагогической нагрузки, время. - личное участие и участие учащихся в конкурсах, выставках, фестивалях и других мероприятиях различных уровней <p>Выполнение мероприятий: по 2 и более позициям – по 1 позиции –</p>	<p>10% 5%</p>
2. Преподаватели групп раннего творческого развития «Разноцветная палитра», (предпринимательская деятельность)		
2.1. Сохранность контингента	<ul style="list-style-type: none"> - при фактической посещаемости обучающихся в течение месяца в группах преподавателя: - от 8 до 10 человек в группах; - от 11 до 13 человек в группах; - от 14 человек в группах и более 	<p>10% 20% 35%</p>
2.2. Обеспечение соблюдения условий договора об оказании платной образовательной услуги	<p>оплата образовательной услуги родителями (законными представителями) обучающихся, от общего количества обучающихся по программе согласно условиям договора:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100% обучающихся - от 80 до 99 % обучающихся - менее 80% обучающихся 	<p>10% 5% 0%</p>
2.3. Удовлетворенность качеством предоставляемых платных образовательных услуг	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие обоснованных жалоб на качество платной образовательной услуги, оказанной преподавателем 	<p>5%</p>
3. Преподаватели групп общеразвивающей программы «Юный художник» (предпринимательская деятельность)		
3.1. Сохранность контингента	<ul style="list-style-type: none"> - при фактической посещаемости обучающихся в течение месяца в группах преподавателя: - от 6 до 7 человек в группах; - от 8 до 9 человек в группах; - от 10 человек в группах и более 	<p>10% 20% 35%</p>
3.2. Обеспечение соблюдения условий договора об оказании платной образовательной услуги	<p>оплата образовательной услуги родителями (законными представителями) обучающихся, от общего количества обучающихся по программе согласно условиям договора:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100% обучающихся - от 80 до 99 % обучающихся - менее 80% обучающихся 	<p>10% 5% 0%</p>
3.3. Удовлетворенность качеством	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие обоснованных жалоб на качество платной образовательной услуги, оказанной преподавателем 	<p>5%</p>

предоставляемых платных образовательных услуг		
4. Преподаватели групп общеразвивающей программы «Рисунок» (предпринимательская деятельность)		
4.1. Сохранность контингента	при фактической посещаемости обучающихся в течение месяца в группах преподавателя: - от 8 до 9 человек в группах; - от 10 до 12 человек в группах; - от 13 человек в группах и более	10% 20% 35%
4.2. Обеспечение соблюдения условий договора об оказании платной образовательной услуги	оплата образовательной услуги родителями (законными представителями) обучающихся, от общего количества обучающихся по программе согласно условиям договора: - 100% обучающихся - от 80 до 99 % обучающихся - менее 80% обучающихся	10% 5% 0%
4.3. Удовлетворенность качеством предоставляемых платных образовательных услуг	- отсутствие обоснованных жалоб на качество платной образовательной услуги, оказанной преподавателем	5%
5. Преподаватели групп для детей старшего школьного возраста и взрослых «Творческая мастерская» (предпринимательская деятельность)		
5.1. Сохранность контингента	- при фактической посещаемости учащихся в течение месяца в группе преподавателя: - до 5 человек - от 5 человек в группе и выше	15% 35%
5.2. Обеспечение соблюдения условий договора об оказании платной образовательной услуги	оплата образовательной услуги родителями (законными представителями) обучающихся, от общего количества обучающихся по программе согласно условиям договора: - 100% обучающихся - от 80 до 99 % обучающихся - менее 80% обучающихся	10% 5% 0%
5.3. Удовлетворенность качеством предоставляемых услуг	- отсутствие обоснованных жалоб на качество образовательной услуги, оказанной преподавателем	5%

Для преподавателей, ведущих часы педагогической нагрузки по различным программам за счёт бюджетных средств, надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по целевым показателям деятельности исчисляется независимо от количества преподаваемых преподавателем различных программ.

Для преподавателей, ведущих часы педагогической нагрузки преимущественно или только за счёт внебюджетных средств (предпринимательской деятельности), надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по целевому показателю «сохранность контингента» начисляется по каждой программе, ведущейся преподавателем соответственно.

Приложение 2

Показатели эффективности
работы уборщика служебных помещений
МБОУДО «ДХШ» для определения размеров стимулирующих выплат

Целевой показатель деятельности	Критерии оценки деятельности	Размер надбавки
1. Качество уборки помещений	- отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей	30%
2. Рациональное использование материально-технических и иных ресурсов	- соблюдение норм расходования моющих и дезинфицирующих средств;	5%
	- сохранность инвентаря и иных материально-технических ресурсов	5%
3. Своевременное исполнение требований норм СанПиН к материалам и средствам уборки	- соблюдение и своевременное исполнение требований норм и правил СанПиН к материалам, способам, средствам уборки учреждения дополнительного образования (своевременно проводить обработку уборочного инвентаря дезинфицирующими растворами); - соблюдение правил хранения уборочного инвентаря; - использование моющих и дезинфицирующих средств в соответствии с требованиями к убираемым помещениям при влажной уборке	20%
4. Ежемесячное проведение генеральной уборки (очистка чистящими средствами парт, стен, мольбертов)	- качественное проведение ежемесячной генеральной уборки помещений и оборудования школы с применением моющих, чистящих и дезинфицирующих средств (школьной мебели, мольбертов); - мытьё стен и окон (снаружи и изнутри) по мере их загрязнения, но не реже 2-х раз в год (весной и осенью)	30%

Все виды стимулирующих выплат уборщику служебных помещений исчисляются за фактически отработанные часы, но не более нормы часов, установленной в расчётном периоде (на ставку заработной платы).

Приложение 3

Показатели эффективности работы заместителей директора МБОУДО «ДХШ» для определения размеров стимулирующих выплат

Целевые показатели деятельности	Критерии оценки деятельности	Размер надбавки
1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе		
1.1. Сохранность контингента	При численности обучающихся не ниже установленной муниципальным заданием	6,0%
1.2. Участие в проводимых городских, областных социально-значимых мероприятиях	Участие в проводимых мероприятиях	6,0%
1.3. Результаты проверок, проведённых контрольно-надзорными органами, мэрией города в области учебно-воспитательной работы	Отсутствие нарушений в ходе проверок, проведённых: - соответствующими контрольно-надзорными органами - мэрией города по вопросам в области учебно-воспитательной работы	6,0%
1.4. Эффективность работы по привлечению дополнительных средств на цели, обеспечивающие развитие деятельности учреждения	Получение доходов на уровне не ниже соответствующего периода предыдущего года	6,0%

1.5. Качественная подготовка и соблюдение сроков представления отчётности (информации), представляемой в структурные подразделения мэрии города по направлению деятельности	Представление отчётности (информации) без ошибок, с достоверными данными. Соблюдением сроков представления отчётности по своему направлению деятельности	6,0%
2. Заместитель директора по финансово-хозяйственной деятельности		
2.1. Соблюдение норм и требований законодательства в сфере охраны труда, пожарной безопасности и антитеррористической, ГОиЧС, защищённости.	Наличие и своевременное выполнение мероприятий планов мероприятий в указанных сферах, своевременное представление отчетности. Отсутствие (оперативное устранение) нарушений в ходе проверок	6,0%
2.2. Своевременное заключение договоров по финансово-хозяйственной деятельности учреждения, контроль своевременного исполнения и представления счетов на оплату по вышеуказанным договорам	Заключение договоров, контроль своевременного их исполнения и представления счетов на оплату	6,0%
2.3. Соблюдение норм и требований законодательства в сфере закупок для государственных и муниципальных нужд (в том числе публикация необходимой информации на сайтах: - www.zakupki.gov.ru , www.bus.gov.ru),	Отсутствие (оперативное устранение) нарушений в ходе проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, соблюдения норм и требований законодательства в сфере закупок для государственных и муниципальных нужд	6,0%
2.4. Качественная подготовка и соблюдение сроков предоставления отчётности (информации) в вышестоящие организации, в том числе структурные подразделения мэрии города по направлению деятельности	Качественная подготовка и соблюдение сроков предоставления отчётности (информации) в вышестоящие организации, в том числе структурные подразделения мэрии города по направлению деятельности	6,0%
2.5. Своевременные разработка, утверждение и внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности (ПФХД), контроль его выполнения	Соблюдение сроков представления данных для составления и утверждения ПФХД, его изменений. Контроль и анализ результатов выполнения ПФХД.	6,0%

При выполнении трех и менее позиций из перечня показателей эффективности деятельности заместителей директора учреждения, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливаются.