

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного  
образования «Детская школа искусств с. Анучино  
Анучинского района Приморского края»  
(ДШИ с. Анучино)**

**УТВЕРЖДЕНО  
Приказом директора  
ДШИ с. Анучино  
от 01.11.2016 № 58 о-д**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
«О выплатах стимулирующего характера»  
работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования  
«Детская школа искусств с. Анучино Анучинского района Приморского  
края»  
(ДШИ с. Анучино)**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей детской школы с.Анучино (далее по тексту - школа).

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.3. Основная цель предоставления вознаграждений - повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов.

1.4. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда работникам школы в пределах фонда оплаты труда.

## **2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. К ним относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

2.2. Перечень показателей (критериев) и сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, регулируются данным Положением, также для определения их размера учитываются качество, результативность и систематичность выполнения соответствующих видов работ, которые могут быть дополнены.

2.3. Для назначения стимулирующих выплат в школе создается комиссия по распределению стимулирующих выплат, состав которой утверждается приказом директора, комиссионно рассматривается и составляется протокол на основании которого издаётся приказ о стимулирующих выплатах.

2.4. Предельные размеры выплат за качество выполняемых работ не могут превышать 100 процентов оклада работника учреждения, выплат за интенсивность и высокие результаты работы – 100 процентов оклада работника школы.

2.5. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо работник может быть полностью лишен надбавки в случаях нарушения:

- Устава школы;
- правил внутреннего трудового распорядка;
- должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;
- трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- корпоративной этики;

- снижение успеваемости обучающихся .

2.7. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора на основании решения экспертной группы.

2.8. Выплаты стимулирующего характера исчисляются в процентном соотношении к окладу, выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника.

### **3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников**

3.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников устанавливаются школой самостоятельно.

Перечень критериев может быть дополнен по предложению комиссии, Педагогического совета не чаще 1 раза в год.

3.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников:

- для педагогических работников;
- для административного персонала.

### **4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за :

#### **Педагогическому персоналу**

- создание условий для осуществления учебного процесса;
- информационно-методическое обеспечение образовательного процесса;
- развитие педагогического творчества (активность участия педагога в профессиональных конкурсах, конференциях, фестивалях, выступления на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях уровня учреждения, проведение мастер-классов, открытых уроков, и т.д)
- повышение квалификации
- за активное участие в методической работе, подготовку учебных и методических пособий, рекомендаций
- за выполнение отдельных поручений администрации
- внеучебную деятельность с учащимися (посещение музеев, выставок, концертов, родительское собрание с концертом учащихся, тематические родительские собрания, индивидуальные беседы с родителями и др.).

#### **Административному персоналу**

-создание условий для осуществления учебного процесса(материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);

-обеспечение санитарно-гигиенических и санитарно-бытовых условий процесса обучения

-обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

-укомплектованность педагогическими кадрами; их качественный состав, стабильность педагогического коллектива;

-создание условий для повышения мотивации педагогов к прохождению курсовой подготовки.

- за успешную организацию и проведение массовых мероприятий

-за плодотворное взаимодействие с учреждениями культуры, спорта и д. р.

- успешную организацию и управление персоналом и учебным процессом

-отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

-состояние нормативно-правовой базы;

## **5. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ**

5.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются за :

### **Педагогическому персоналу**

- качество освоения учебных программ учащимися, результаты промежуточной и итоговой аттестации

- стабильность и положительную динамику сохранности и успеваемости контингента учащихся.

- положительную динамику участия обучающихся в школьных и районных мероприятиях.

-за достижение воспитанниками высоких результатов в обучении, за подготовку призеров конкурсов, смотров, выставок и т. д.

-отсутствие объективных жалоб со стороны родителей, обучающихся; отсутствие взысканий, выговоров со стороны администрации.

-эффективность трудовой деятельности (качественная подготовка, ведение и своевременная сдача отчетов, расписаний индивидуальных планов, классных журналов, и т.д)

### **Административному персоналу**

-выполнение учреждением муниципального задания;

-достижение плановых результатов работы с учетом особого режима работы (сложности, напряжённости);

-соблюдение правил внутреннего распорядка учреждения;

-своевременное и качественное оформление отчетной документации, добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

-отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания услуг;

- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- качество и общедоступность дополнительного образования:
- высокие результаты методической деятельности (достижения педагогических работников в конкурсах, конференциях и т.д.);
- за подготовку и проведение педагогических советов, семинаров, концертов, выставок, развлечений и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью ДШИ с. Анучино, мероприятий повышающих имидж ДШИ;

#### **6. Премияльные выплаты по итогам работы**

Премирование работников ДШИ с. Анучино может осуществляться :

- за качественное выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- за выполнение особо важного и срочного задания,
- за работу по оснащению, ремонту ДШИ силами сотрудников;
- за личный вклад работника в развитие системы образования;

#### **7. Заключительные положения**

Данное Положение вступает в силу после утверждения директором школы и является бессрочным.

Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных директором школы после согласования с педагогическим советом.

С Положением должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу до начала выполнения его трудовых обязанностей в школе.