

Согласовано
Общим собранием
МАОУ ДО «ДШИ ГО ЭгвекиноТ»
от «23» мая 2016 г. Протокол № 1



АТВЕРЖДЕНО
Приказом МАОУ ДО «ДШИ ГО ЭгвекиноТ»
от 23 мая 2016 г. № 01-6/19-15-од

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАОУ ДО «ДШИ ГО ЭГВЕКИНОТ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.декабря 2012 года, Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 24 декабря 2013 года № 526 «Об оплате труда работников образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ», Постановлением Правительства Чукотского автономного округа от 28 февраля 2014 года; 101 «Об утверждении Примерного Положения об условиях и порядке использования дополнительного фонда и экономии фонда оплаты труда образовательных учреждений, входящих в Чукотский (надмуниципальный) образовательный округ и работников иных образовательных учреждений дополнительного образования детей».

1.2. Настоящее положение вводится с целью установления порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, в целях усиления материальной заинтересованности работников МАОУ ДО «ДШИ ГО ЭгвекиноТ» (далее - Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.3. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учётом:

- показателей результатов труда;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

1.4. Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

2. Условия стимулирования.

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ.

2.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются ежемесячно по результатам труда работников образовательного учреждения за предыдущий период.

2.3. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников образовательного учреждения.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения распределяется между педагогическими работниками образовательного учреждения пропорционально фондам оплаты труда данных категорий работников.

2.5. Распределение поощрительных выплат работникам по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с органом,

обеспечивающим общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения.

2.6. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя: гарантируемые стимулирующие выплаты, поощрительные выплаты по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников, иные выплаты стимулирующего характера и единовременные премии.

2.7. Конкретные размеры иных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты и высокое качество выполняемых работ устанавливаются приказом директора учреждения в фиксированных денежных суммах или процентном отношении, издаваемым по представлению Комиссии учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.8. Основанием для поощрительных выплат работникам образовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утверждённых пунктом 5 настоящего Положения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

2.9. В начале расчётного периода определяется денежный вес одного балла. Для этого размер стимулирующей части ФОТ образовательного учреждения, запланированного на квартал, делится на общую сумму баллов (отдельно по всем категориям работников).

2.10. Если на работника учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются до снятия взыскания.

2.11. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, создаваемой на основании приказа директора учреждения.

3. Организация деятельности Комиссии

3.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора по образовательному учреждению.

3.2. Состав комиссии в количестве не менее трех человек избирается на заседании трудового коллектива.

3.3. В состав Комиссии могут входить члены администрации образовательного учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, родители.

3.4. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.6. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, директором учреждения.

3.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос.

3.8. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии.

3.9. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

3.10. Члены Комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах.

4. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения

4.1. Педагоги и штатные сотрудники учреждения представляют в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями. Ответственность за достоверность информации педагогов возлагается на заместителей директора по УВР.

4.2. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в 2-х дневный срок.

4.3. Комиссия обязана ознакомить коллектив сотрудников с итоговыми оценочными листами.

4.4. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору образовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

4.5. Директор учреждения инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 2-х дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

4.6. На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием, после знакомства работников с итоговым оценочным листом, оформляется протокол, который передается администрации учреждения. На основании протокола директор учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах работникам образовательного учреждения.

4.7. Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам и штатным сотрудникам учреждения устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:

- а) вычисление суммы баллов, полученных педагогом или штатным сотрудником;
- б) вычисление стоимости одного балла по формуле: для педагогов - общий стимулирующий фонд педагогов делится на сумму баллов всех педагогов; для штатных сотрудников - общий стимулирующий фонд штатных сотрудников делится на сумму баллов всех штатных сотрудников;
- в) определение размера стимулирующей надбавки: стоимость одного балла умножается на число полученных баллов (педагогом или штатным сотрудником).

5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

5.1. Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно. Перечень показателей и критериев может быть дополнен по предложению педагогического совета образовательного учреждения, общим собранием работников учреждения не чаще одного раза в полгода (Приложение 1-4).

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в случае преобладания общем количестве баллов по следующим показателям;

- качественная подготовка и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения;
- внеучебная деятельность с учащимися (посещение музеев, выставок, конкурсов, встречи с исполнителями и другое);
- повышение квалификации;
- подготовка учащихся к участию в концертно – просветительской деятельности;

- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных авторских программ;
- проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ;
- обеспечение проведения мероприятий;
- отсутствие больничного листа.

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в случае преобладания в общем количестве баллов по следующим показателям:

- сохранение контингента учащихся;
- результативность участия в конкурсах, фестивалях, смотрах, олимпиадах и др.;
- отсутствие объективных нареканий со стороны родителей, обучающихся;
- отсутствие взысканий, выговоров со стороны администрации;
- своевременное исполнение поручений директора, заместителей директора и заведующих отделами;
- качество и сроки выполнения работы;
- степень ответственности за вверенное имущество;

6. По критериям на каждого работника заполняются показатели, выраженные в баллах (Приложение 5).

Показатели, критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки работников административно-управленческого персонала

Показатель	Критерии оценки	Баллы
К-1	Своевременное и качественное выполнение муниципального задания за определенный период времени по оказанию услуг, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	30
	Исполнение работы в сокращённые сроки, инициативность	10
	Положительные отзывы о работнике со стороны вышестоящих организаций, со стороны обучающихся, их родителей (законных представителей)	10
	Отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	10
	Качественное ведение текущей документации	10
К-2	Достижение позитивных результатов работы в условиях реализации программ по образованию и воспитанию учащихся	15
К-3	Качественное исполнение важных и сложных заданий, связанных как с образовательной деятельностью, так и обеспечением условий для ведения образовательной деятельности	5
К-4	Эффективное решение социально-бытовых проблем работников учреждения	5
К-5	Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей (отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей)	10
К-6	Фактически (100%) отработанный отчетный период (за месяц)	20
К-7	Постоянная дополнительная работа по решению образовательных, организационных и иных хозяйственных задач	10
К-8	Внеплановое изменение в сторону повышения содержания или объёма работы	до 50
К-9	Дежурство по учреждению	5
К-10	Внеочередное прохождение курсов ПК	50
К-11	Дополнительная работа не входящая в должностные обязанности	до 100
К-12	Своевременное выполнение плана работы структурного подразделения	10
	Отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения со стороны вышестоящих организаций	10
К-13	Поощрения, благодарности, грамоты: на муниципальном уровне	5
	на региональном уровне	10
	на окружном уровне	15

Показатели, критерии качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки работников педагогического персонала

Критерии	Показатели	Баллы	
Результаты учебной деятельности (по итогам четверти) К-1	Результаты, успешность (без двоек) – 1 раз в четверти	30 бал	
Сохранение контингента учащихся (по итогам четверти) К-2	Результат разницы процента выбывших учащихся от общего количества учащихся класса за отчетный период по результатам СОУ.	80% - 100% - 10 бал. 60% - 80% - 5 бал. до 60% - 0 бал.	
Качественная подготовка к аттестации учащихся в течение учебного года. К-3	1. Академические концерты, просмотры. 2. Итоговая аттестация.	5 бал. 10 бал.	
Работа с мотивированными детьми (индивидуальное исполнение). К-4	Наличие учеников принимавших участие в олимпиадах и конкурсах: Школьные мероприятия - Районные мероприятия - Всероссийские мероприятия - Международные мероприятия – Окружные мероприятия -	участники	победители
		5 бал.	10 бал.
		15 бал.	30 бал.
		25 бал.	50 бал.
		35 бал.	70 бал.
45 бал.	90 бал.		
Работа с мотивированными детьми (для групповых классов: хореография, хор, ансамбль, оркестр). К-4/1	Наличие учеников принимавших участие в олимпиадах и конкурсах: Школьные мероприятия - Районные мероприятия - Всероссийские мероприятия - Международные мероприятия – Окружные мероприятия -	участники	победители
		10 бал.	20 бал.
		20 бал.	40 бал.
		30 бал.	60 бал.
		40 бал.	80 бал.
50 бал.	100 бал.		
Работа с мотивированными детьми (для классов ИЗО, ДПИ). К-4/2	Наличие работ принимавших участие в олимпиадах и конкурсах: Школьные мероприятия - Районные мероприятия - Всероссийские мероприятия - Международные мероприятия – Окружные мероприятия -	участники	победители
		1 бал.	10 бал.
		2 бал.	30 бал.
		3 бал.	50 бал.
		4 бал.	70 бал.
5 бал.	90 бал.		
Внеклассная и внеурочная деятельность преподавателей и учащихся К-5	Посещение музея, выставок, концертов, экскурсии и походы во внеурочное время для успешного усвоения учебного материала и мотивации учащихся.	по 10 бал.	

Организация занятости учащихся в каникулярное время. К-6	Проведение мероприятий для учащихся (по количеству мероприятий).	по 10 бал.	
Концертная деятельность учащихся. К-7	Концертная деятельность учащихся (для индивидуальных исполнителей) 1. Сольное исполнение. 2. Ансамблевое исполнение 3. Хор, оркестр.	Школьные мероприятия	Районные мероприятия
		10 бал.	20 бал.
		20 бал. 30 бал.	40 бал. 60 бал.
Работа по самообразованию. К-8	Внеочередное прохождение курсов ПК.	50 бал.	
Методическая работа на уровне района. К-9	Участие в экспертных группах, жюри и т.п.	5 бал.	
Наличие печатных работ К-10	Наличие печатных работ.	15 бал.	
Проведение открытых уроков и внеурочных мероприятий К-11	Проведение открытых уроков, мастер-классов и внеурочных мероприятий: Школьный уровень – Районный уровень – Окружной уровень -	10 бал.	
		20 бал.	
		30 бал.	
Участие в профессиональных конкурсах для преподавателей. К-12	Победитель (лауреат, дипломант) – Участник -	50 бал.	
		10 бал.	
Выставочная деятельность преподавателя. К-13	Участие в концертах, выставках: 1. В составе оркестра, ансамбля, хора и в общей выставке; 2. Сольное исполнение и индивидуальные работы в выставках; 3. Сольный концерт и персональная выставка.	10 бал.	
		20 бал.	
		100 бал.	
Трудовая деятельность К-14	Фактически (100%) отработанный отчетный период (за месяц)	20 бал.	
Исполнительная деятельность (раз в месяц) К-15	1. Дежурство по школе. 2. Своевременная сдача документации.	по 5 бал.	
Наличие несчастных случаев. К-16	Наличие несчастных случаев в урочное время.	-25 бал.	
Работа с родителями. К-17	1. Привлечение родителей к участию во внеурочной деятельности и участию в жизнедеятельности школы. 2. Проведение тематических родительских собраний.	по 5 бал.	
Выставочная деятельность учащихся (по количеству выставок). К-18	Школьные мероприятия – Районные мероприятия -	20 бал.	
		40 бал.	
Трудовая деятельность. К-19	Дополнительная работа не входящая в должностные обязанности (на усмотрение руководителя).	До 100 баллов за фактически выполненную работу.	

**Показатели, критерии качества и результативности труда
для определения стимулирующей надбавки работников вспомогательного персонала**

Показатель	Критерии оценки	Количество баллов
К-1	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
	Качественное ведение текущей документации	5
	Исполнение работы в сокращённые сроки, инициативность работы	10
	Передача опыта другим работникам	10
	Обеспечение бесперебойной работы учебного и технического оборудования	5
К-2	Внеплановое прохождение курсов повышения квалификации	50
	Систематическое повышение уровня самоподготовки и самообразования	10
К-3	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	5
	Положительные отзывы о работнике со стороны администрации, родителей (законных представителей)	10
	Наличие замечаний по результатам проверок администрацией учреждения	-5
	Наличие замечаний по результатам проверок вышестоящей организацией	-10
К-4	Поощрения, благодарности, грамоты: на муниципальном уровне	5
	на региональном уровне	10
	на окружном уровне	15
К-5	Фактически (100%) отработанный отчетный период (за месяц)	20
К-6	Внеплановое изменение в сторону повышения содержания или объёма работы	до 100

**Показатели, критерии качества и результативности труда
для определения стимулирующей надбавки работников младшего обслуживающего состава**

Показатель	Критерии оценки	Баллы
К-1	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями	10
К-2	Положительные отзывы о работнике со стороны администрации, родителей (законных представителей)	10
К-3	Поощрения, благодарности, грамоты: на муниципальном уровне	5
	на региональном уровне	10
	на окружном уровне	15
К-4	Фактически (100%) отработанный отчетный период (за месяц)	20
К-5	Внеплановое изменение в сторону повышения содержания или объема работы	до 100

Оценочный лист

№ п/п	ФИО работника	Наименования критерий										Общая сумма начисленных баллов	Общая сумма %
		К-1	К-2	К-3	К-4	К-5	К-6	К-7	К-8	К-9			
		К-10	К-11	К-12	К-13	К-14	К-15	К-16	К-17	К-18	К-19		

Председатель комиссии _____ Ф.И. О
(подпись)

Член комиссии _____ Ф.И. О
(подпись)

Член комиссии _____ Ф.И. О
(подпись)

Секретарь комиссии _____ Ф.И. О
(подпись)