

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы
Е.В. Гаранина
«27» декабря 2022 г.



УТВЕРЖДЕНО
Директор МАУ ДО
ДШИ «Гармония» Пензы
П.И. Александрова
«27» декабря 2022 г.



Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
детская школа искусств «Гармония» г. Пензы
(новая редакция)

г. Пенза

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детская школа искусств «Гармония» г. Пензы.

1.2. Система оплаты труда и стимулирования работников ДШИ «Гармония» г. Пензы устанавливается Положением об оплате труда и Положением о выплатах стимулирующего характера работников МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы в соответствии с:

- Постановлением главы администрации города Пензы от 05.12.2008 г. № 2080 (в ред. Постановлений Главы администрации г. Пензы от 29.01.2009 № 133/1, от 20.02.2009 № 277) «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Пензы, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки»,
- Постановлением Правительства Пензенской области от 26.08.2015г. № 474-пП «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области, утвержденное постановлением Правительства Пензенской области от 30.10.2008 № 736-Пп (с последующими изменениями);
- Постановлением Администрации города Пензы от 09.06.2022 № 783 «О внесении изменений в постановление главы администрации города Пензы от 20.02.2009 № 278 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, финансируемых из бюджета города Пензы»;
- Постановлением Администрации города Пензы от 28.09.2022 № 1460 «О внесении изменений в постановление администрации города Пензы от 27.03.2009 № 464 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы»;
- коллективным договором, соглашениями, правилами внутреннего трудового распорядка работников МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы, другими локальными актами и нормативными документами действующего законодательства РФ.

1.3. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений трудового коллектива учреждения.

1.5. Настоящее Положение закрепляет право каждого работника учреждения на получение выплат стимулирующего характера, доплат и надбавок в пределах средств, выделенных учреждению на эти цели, а также иных средств учреждения, устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников.

1.6. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам учреждения определяется исходя из конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности рабочего процесса, финансово-хозяйственной деятельности учреждения, обеспечения выполнения муниципального задания.

1.7. Право на стимулирующие выплаты имеют все работники учреждения.

1.8. Выплаты стимулирующего характера по результатам труда могут распределяться

единовременно, ежемесячно, ежеквартально в соответствии с критериями эффективности и при условии соответствующего финансового обеспечения учреждения. Выплата стимулирующего характера может носить разовый характер, может являться единовременной по итогам и результатам работы за отчетный период.

1.9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

1.10. Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательного учреждения. При установлении выплат стимулирующего характера для работников образовательного учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

1.11. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждения образования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности учреждения.

1.12. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютном значении (в рублях).

1.13. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке), без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

1.14. Размеры доплат и надбавок устанавливаются работникам Учреждения приказом директора с указанием срока их применения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

1.15. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.16. За ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, нарушение трудовой дисциплины, низкие показатели педагогической деятельности, отсутствие сохранности контингента выплаты стимулирующего характера могут быть приостановлены.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МАУ ДО ДШИ «ГАРМОНИЯ» Г. ПЕНЗЫ

2.1. Формирование фонда оплаты труда МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного учредителем в соответствии с муниципальным заданием, и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, согласно утвержденного плана ФХД.

2.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

2.3. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной

деятельностью образовательного учреждения;

- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

2.4. Для педагогических работников образовательного учреждения рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);
- мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации);
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах и др.;
- участие в коллективных педагогических проектах;
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).

2.5. Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.6. При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательного учреждения, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

2.7. Не рекомендуется вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др.), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

2.8. Показатели для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения:

- выполнение учреждением в установленном порядке показателей его деятельности;
- выполнение учреждением решений Правительства Российской Федерации и органов местного самоуправления, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;
- отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);
- отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате.

2.9. Руководитель МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы представляет в Управление

культуры города Пензы информацию о показателях, отражающих достигнутые результаты деятельности работников учреждения.

2.10. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Необходимо предусматривать право работников на обращение в соответствующие органы с целью представления подтверждения оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

2.11. Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МАУ ДО ДШИ «ГАРМОНИЯ» Г. ПЕНЗЫ

3.1. Фонд оплаты труда МАУ ДО ДШИ «Гармония» г. Пензы состоит из базовой части, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Объем базовой части составляет не менее 70% фонда оплаты труда.

3.3. Объем стимулирующей части фонда составляет не более 30% фонда оплаты труда.

3.4. Бухгалтерия на основании финансово-экономических расчетов определяет сумму стимулирующей части фонда оплаты труда, подлежащую распределению.

3.5. Размеры должностных окладов работников учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором школы.

3.6. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера приказом руководителя учреждения создается комиссия не менее 5 человек, в состав которой могут входить представители администрации и преподаватели школы.

3.7. Комиссия рассматривает размеры стимулирующих выплат по каждому работнику. Работники имеют право присутствовать на заседании комиссии.

3.8. Решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам оформляется протоколом, в соответствии с которым директор учреждения издает приказ, являющийся основанием для начисления стимулирующих выплат.

3.9. При отсутствии или недостатке финансовых средств, по независящим от Учреждения причинам, директор имеет право приостановить выплату единовременных стимулирующих выплат (надбавок и доплат), либо пересмотреть их размеры.

3.10. Данное Положение распространяется на всех работников Учреждения.

4. СИСТЕМА КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В МАУ ДО ДШИ «ГАРМОНИЯ» Г. ПЕНЗЫ

Настоящее Положение предусматривает для работников учреждения следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

4.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работникам за образцовое выполнение должностных обязанностей. В качестве критериев оценки

для установления выплат за качество выполняемых работ используются показатели эффективности деятельности работника, которые определяются с учетом утвержденных муниципальным заданием показателей эффективности деятельности образовательного учреждения и его руководителя, а также при наличии конкретизированных должностных обязанностей и устанавливаются всем категориям работников учреждения, в том числе, не относящимся к основному персоналу.

При оценке деятельности работников, относящихся к руководителям, специалистам, вспомогательному и обслуживающему персоналу каждому показателю присваиваются размеры выплат стимулирующего характера.

4.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам за:

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- обеспечение высококачественного образовательного процесса;
- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения, а также поддержание помещений и прилегающей территории в надлежащем состоянии.

4.3. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются за определенный период: квартал, полугодие, год.

4.4. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются за счет доли стимулирующего фонда и экономии по фонду оплаты труда, с учетом неиспользованных средств общего фонда учреждения.

4.5. Размеры и критерии стимулирующих выплат:

- педагогическим работникам (Приложение 1);
- концертмейстерам (Приложение 2);
- заместителям директора по учебно-воспитательной, методической работе (Приложение 3);
- главному бухгалтеру (Приложение 4);
- ведущему бухгалтеру (Приложение 5);
- заведующему хозяйством (Приложение 6);
- для делопроизводителя (Приложение 7);
- настройщика музыкальных инструментов (Приложение 8);
- рабочего по обслуживанию здания (Приложение 9);
- уборщика служебных помещений (Приложение 10);
- сторожа (вахтера) (Приложение 11);
- дворника (Приложение 12).

5. ПРОЦЕДУРА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

5.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат определяет приоритетные направления деятельности учреждения, выделяя их в разделы: выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премияльные выплаты по итогам работы, иные поощрительные и разовые выплаты.

5.2. Преподаватели и концертмейстеры планируют свою работу по данным разделам. При оценке результативности директор использует данные, представляемые комиссией по распределению стимулирующих выплат. В информации указываются сведения по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. Информация представляется за определённый период работы до 20-го числа текущего месяца.

- 5.3. Информация содержит текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных мероприятий, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения критериев и показателей.
- 5.4. По каждому критерию разработана система показателей, параметры показателя, исчисляемые в процентах (либо абсолютных величинах).
- 5.5. Источниками информации о деятельности преподавателей, концертмейстеров являются:
- итоговые ведомости успеваемости по предметам;
 - документация заместителей директора по разделам деятельности, банк данных результативности по учреждению;
 - личные творческие планы и портфолио преподавателей;
 - мониторинг удовлетворительности качеством образовательных услуг.
- 5.6. На основании полученной от Комиссии информации о деятельности преподавателей, концертмейстеров, директор издаёт приказ о размере стимулирующих и иных выплат.
- 5.7. Источниками информации о деятельности административно-управленческого и обслуживающего персонала являются данные, предоставляемые директору по разработанным критериям для данной категории сотрудников.
- 5.8. Приказом директора утверждается размер стимулирующих и иных выплат по результатам работы административно-управленческого и обслуживающего персонала Учреждения за соответствующий период.
- 5.9. Премирование работников учреждения по итогам работы осуществляется руководителем учреждения в пределах бюджетных ассигнований, средств внебюджетных фондов, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

- 6.1. Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых учреждению на оплату труда, а также средств от иной приносящей доход деятельности.
- 6.2. Доплаты и надбавки могут быть постоянными и временными.
- 6.3. Доплаты и надбавки устанавливаются директором учреждения и утверждаются приказом.
- 6.4. Для начисления доплат и надбавок являются следующие основания:
- за ведение сайта школы, участие в его обновлении, ведение контента школы в социальных сетях, создание положительных информационных поводов, отражающих деятельность школы;
 - за ведение кураторской работы по организации обучения по дополнительным платным образовательным услугам;
 - за руководство отделением и структурным подразделением;
 - за руководство творческим коллективом школы;
 - за своевременное обеспечение материальными ресурсами учебного процесса;
 - за систематическую организационно-творческую работу, направленную на развитие отделения;
 - за организацию, руководство и участие в деятельности самодеятельного коллектива;
 - за ведение бухгалтерского учета по платным образовательным услугам.
- 6.5. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:
- окончание срока действия доплат;
 - окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
 - снижение качества работы, за которую были определены доплаты;
 - отказ работника от выполнения работы, за которую были определены доплаты;
 - длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть

осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия преподавателя или сотрудника школы.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Контроль за правильностью расчетов и начисления стимулирующих выплат осуществляется непосредственно руководителем учреждения.

7.2. Настоящее Положение, а также внесение изменений и дополнений в него, утверждаются руководителем учреждения по согласованию с трудовым коллективом.

7.3. Корректировка настоящего Положения может производиться по мере необходимости внесения изменений.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам муниципального автономного
учреждения дополнительного образования детская
школа искусств «Гармония» г. Пензы

Размеры и критерии стимулирующих выплат педагогическим работникам

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат, в % от оклада, в рублях	Периодичность
1.	Выплата за качество выполняемых работ	1.1. За высокие показатели по успеваемости учащихся по итогам четвертей по всем предметам учебного плана (успеваемость не менее 80% с оценками «4» и «5») и посещаемости	15	По итогам четвертей
		1.2. Эффективная профориентация и подготовка учащихся в профильные учебные заведения, консультации с кураторами по специальностям. Наличие поступивших в ВУЗы и СПУЗы	50	По факту
		1.3. За сохранность контингента учащихся за период освоения образовательной программы по специальности	15	По итогам выполнения программы
		1.4. Участие в коллективных педагогических проектах, учебно-методической работе: личные выступления на заседаниях отделов, семинарах, конференциях, мастер-классах, открытых уроках и т.п.	30	По факту
		1.5. За участие в разработке и реализации образовательных программ школы: учебных планов, учебно-методического комплекса.	30	По факту
		1.6. За участие в составе приемной комиссии	10	По факту
		1.7. Отсутствие отчисления учащихся в течении учебного года без уважительных причин	10	По итогам четвертей
		1.8. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы: участие в концертах, городских программах, социально значимых мероприятиях	10-200	По факту

2.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	2.1. За подготовку учащихся и результаты их участия в конкурсах, фестивалях, олимпиадах различного уровня (лауреаты, дипломанты): - международных - всероссийских - региональных - межрегиональных - областных - городских - школьных	10-200	По факту
		2.2. За участие преподавателей в профессиональных конкурсах исполнительского мастерства всех уровней, концертной и иной индивидуальной творческой деятельности	50	По факту
		2.3. За организацию и проведение школьных мероприятий: конкурсов, отчетных концертов, конференций, семинаров, просветительских мероприятий, выставок и т.д.	100	По факту
		2.4. За создание аранжировок, переложений, используемых в учебной или концертной деятельности (за 1 единицу)	10	По факту
		2.5. Выполнение особо важных и срочных работ, распоряжений директора	100	По факту
		2.6. Посещение с учащимися класса культурных мероприятий города, области: выставки, фестивали, конкурсы, концерты	25	По факту
	Выплаты по итогам работы	3.1. За активную помощь в реализации школьных проектов, высокие показатели педагогической деятельности в итоговом периоде	1000 – 20000 руб.	По факту
	Иные поощрительные и разовые выплаты	4.1. Разовые выплаты (к праздничным датам, юбилеям (50, 60, 70 лет), по итогам работы за год и т.п.)	1000 - 20000 руб.	По факту

* Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника верхним пределом не ограничивается и производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению о выплатах стимулирующего характера
работников Муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
детская школа искусств «Гармония» г. Пензы

Размеры и критерии стимулирующих выплат концертмейстерам

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат, в % от оклада, в рублях	Периодичность
1.	Выплата за качество выполняемых работ	1.1. За активное участие в профориентации и подготовке учащихся в профильные учебные заведения, консультации с кураторами по специальностям в качестве концертмейстера. Наличие поступивших в ВУЗы и СПУЗы	50	По факту
		1.2. Участие в коллективных педагогических проектах, учебно-методической работе: личные выступления на заседаниях отделов, семинарах, конференциях, мастер-классах, открытых уроках и т.п.	30	По факту
		1.3. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы: участие в концертах, городских программах, социально значимых мероприятиях в качестве концертмейстера	10-200	По факту
		1.4. За участие в проведении приемной комиссии в качестве концертмейстера	10	По факту
2.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	2.1. За подготовку учащихся и результаты их участия в конкурсах, фестивалях различного уровня (лауреаты, дипломанты): - международных - всероссийских - региональных - межрегиональных - областных - городских - школьных	10-200	По факту
		2.2. За участие в профессиональных конкурсах концертмейстерского мастерства всех уровней, концертной и иной индивидуальной творческой деятельности	50	По факту

		2.3. За организацию и проведение школьных мероприятий: конкурсов, отчетных концертов, конференций, семинаров, просветительских мероприятий и т.д.	100	По факту
		2.4. За создание аранжировок, переложений, используемых в учебной или концертной деятельности (за 1 единицу)	10	По факту
		2.5. Выполнение особо важных и срочных работ, распоряжений директора	100	По факту
		2.6. Посещение с учащимися класса культурных мероприятий города, области: фестивали, конкурсы, концерты	25	По факту
3.	Выплаты по итогам работы	3.1. За активную помощь в реализации школьных проектов, высокие показатели педагогической деятельности в итоговом периоде	1000 – 20000 руб.	По факту
4.	Иные поощрительные и разовые выплаты	4.1. Разовые выплаты (к праздничным датам, юбилеям (50, 60, 70 лет), по итогам работы за год и т.п.)	1000 - 20000 руб.	По факту

* Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника верхним пределом не ограничивается и производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению о выплатах стимулирующего характера работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детская школа искусств «Гармония» г. Пензы

Размеры и критерии стимулирующих выплат заместителям директора по учебно-воспитательной, методической работе

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат, в % от оклада, в рублях	Периодичность
1	Выплата за качество выполняемых работ	1.1. Качественный уровень аттестации учащихся по всем предметам учебного плана (качественная успеваемость более 70%)	5 %	По итогам четвертей
		1.2. Организация работы по сохранности контингента, прирост обучающихся по предпрофессиональным программам. Организация эффективного набора учащихся в ДШИ.	5 %	Ежеквартально
		1.3. Организация работы по профориентации. Поступление выпускников в профильные учебные заведения.	5 %	1 раз в год
		1.4. Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, по документообороту	5 %	По факту
		1.5. Оказание помощи в разработке и проведении внеклассных мероприятий различных уровней (международный, всероссийский, межрегиональный, областной, городской).	30 %	По факту
		1.6. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного и методического процессов: <ul style="list-style-type: none"> • по итогам выполнения плана внутришкольного контроля (ВШК); • высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы (100% подтвердили заявленную категорию). 	10 %	По факту

2.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	2.1. Подготовка документов для кандидатов на звание стипендиатов различного уровня	5 %	По факту
		2.2. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат: организация и проведение конкурсов, фестивалей, участие в социально значимых проектах	30 %	По факту
		2.3. Количество разработанных инструктивных материалов для преподавателей и обучающихся, разработка и внедрение авторских, экспериментальных программ, новых учебных программ, новых педагогических технологий, адаптивных программ	10 %	По факту
		2.4. Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	10 %	По факту
		2.5. Отражение деятельности Учреждения в социальных сетях, формирование положительного имиджа Учреждения в СМИ. Организация подготовки и размещения материалов о деятельности школы на информационных порталах, на официальном сайте.	5 %	Ежемесячно или ежеквартально
		2.6. Внесение предложений, разработка проектов, направленных на совершенствование работы ДШИ. Наличие собственных исследовательских публикаций	5 %	По факту
		2.7. Выполнение особо важных и срочных работ, распоряжений директора	25 %	По факту
		2.8. Организация электронного документооборота: создание и поддержание в актуальном состоянии баз данных по различным направлениям деятельности	5 %	По факту
3.	Выплаты по итогам работы	3.1. Качественная сдача отчетности, выполнение показателей муниципального задания, эффективное планирование	5 %	По итогам квартала

4	Иные поощрительные и разовые выплаты	4.1. Разовые выплаты (к праздничным датам, юбилеям (50, 60, 70 лет), по итогам работы за год и т.п.)	1000 - 20000 руб.	По факту
---	--------------------------------------	--	-------------------	----------

* Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника верхним пределом не ограничивается и производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Положению о выплатах стимулирующего характера
работников Муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
детская школа искусств «Гармония» г. Пензы

Размеры и критерии стимулирующих выплат главному бухгалтеру

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат, в % от оклада, в рублях	Периодичность
	Выплата за качество выполняемых работ	1.1. Отсутствие предписаний контролирующих органов по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения	5 %	По факту
		1.2. Своевременное обеспечение проведения инвентаризаций товарно-материальных ценностей и положительные результаты после проведения	5 %	По итогам финансового года
		1.3. Ведение учета поступления и расходования денежных средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Привлечение внебюджетных средств для развития учреждения	5 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.4. Своевременное и качественное предоставление отчетной информации	5 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.5. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения, родителей, учащихся	5 %	Ежемесячно или ежеквартально
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	2.1. Эффективная организация бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности.	5 %	Ежемесячно или ежеквартально
		2.2. Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества.	5 %	
		2.3. Контроль законности, своевременности и правильности оформления документов.	5 %	
		2.4. Своевременное осуществление экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов.	5 %	
		2.5. Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплины.	5 %	

		2.6. Оказание работникам методической помощи по вопросам учета, отчетности и экономического анализа. 2.7. Качественное ведение документации	5 %	
		2.8. Выполнение особо важных и срочных работ, распоряжений директора	25 %	По факту
3	Выплаты по итогам работы	3.1. Исполнение плана ФХД, качественная сдача отчетности, эффективное планирование, отсутствие дисциплинарных взысканий.	20 %	По итогам квартала
4	Иные поощрительные и разовые выплаты	4.1. Разовые выплаты (к праздничным датам, юбилеям (50, 60, 70 лет), по итогам работы за год и т.п.)	1000 - 20000 руб.	По факту

* Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника верхним пределом не ограничивается и производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работников Муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
детская школа искусств «Гармония» г. Пензы

Размеры и критерии стимулирующих выплат ведущему бухгалтеру

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат, в % от оклада, в рублях	Периодичность
1.	Выплата за качество выполняемых работ	1.1. Отсутствие предписаний контролирующих органов по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения	10 %	По факту
		1.2. Ведение учета поступления и расходования денежных средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Привлечение внебюджетных средств для развития учреждения	70 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.3. Своевременное и качественное предоставление отчетной информации	70 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.4. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения, родителей, учащихся	5 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.5. Размещение отчетности по закупкам по договорам	15 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.6. Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, по документообороту, заключенным договорам на закупку товаров, услуг, обеспечение выполнения норм ФЗ № 223 "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц"	70 %	По факту
		1.7. Своевременное размещение информации на сайтах bus.gov.ru	70 %	Ежемесячно или ежеквартально
2.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	2.1. Эффективная организация бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности.	100 %	Ежемесячно или ежеквартально
		2.2. Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества.	50 %	
		2.3. Контроль законности, своевременности и правильности	10 %	

		оформления документов. 2.4. Своевременное осуществление экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов. 2.5. Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплины. 2.6. Оказание работникам методической помощи по вопросам учета, отчетности и экономического анализа. 2.7. Качественное ведение документации 2.8. Привлечение внебюджетных средств для развития учреждения	10 % 10 % 10 % 5 % 10 %	
		2.9. Выполнение особо важных и срочных работ, распоряжений директора	100 %	По факту
3	Выплаты по итогам работы	3.1. Исполнение плана ФХД. Качественная сдача отчетности. Отсутствие дисциплинарных взысканий.	20 %	По итогам квартала
4	Иные поощрительные и разовые выплаты	4.1. Разовые выплаты (к праздничным датам, юбилеям (50, 60, 70 лет), по итогам работы за год и т.п.)	1000 - 20000 руб.	По факту

* Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника верхним пределом не ограничивается и производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

к Положению о выплатах стимулирующего характера
работников Муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
детская школа искусств «Гармония» г. Пензы

Размеры и критерии стимулирующих выплат заведующему хозяйством

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат, в % от оклада, в рублях	Периодичность
1.	Выплата за качество выполняемых работ	1.1. Качественное обеспечение экономичной и безаварийной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения	50 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.2. Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам, исполнение предписаний проверяющих органов	100 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.3. Своевременная и качественная организация работ по благоустройству, озеленению и уборке территории	50 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.4. Отсутствие замечаний, связанных с обеспечением безопасных условий труда и обучения в помещениях школы	30 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.5. Своевременная и качественная организация ремонтных работ в здании школы	100 %	По факту
		1.6. Обеспечение выполнения требований к санитарно-гигиеническим условиям образовательного процесса в учреждении (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	100 %	Ежемесячно или ежеквартально
2.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	2.1. Участие в организации и проведении школьных мероприятий (конкурсы, фестивали и т.д.)	100 %	По факту
		2.2. Сохранение и эффективное использование материально-технических ресурсов учреждения, привлечение внебюджетных средств для развития учреждения	20 %	По факту

		2.3. Обеспечение экономии бюджетных средств по оплате коммунальных услуг от установленного лимита потребления при условии текущих платежей	15 %	По факту
		2.4. Выполнение особо важных и срочных работ, распоряжений директора	100 %	По факту
3.	Выплаты по итогам работы	3.1. Качественная подготовка учреждения к началу нового учебного года, сдача отчетности, эффективное планирование	50 %	1 раз в полугодие
4.	Иные поощрительные и разовые выплаты	4.1. Разовые выплаты (к праздничным датам, юбилеям (50, 60, 70 лет), по итогам работы за год и т.п.)	1000 - 20000 руб.	По факту

* Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника верхним пределом не ограничивается и производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

к Положению о выплатах стимулирующего характера
работников Муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
детская школа искусств «Гармония» г. Пензы

Размеры и критерии стимулирующих выплат для делопроизводителя

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от оклада, в рублях	Периодичность
1.	Выплата за качество выполняемых работ	1.1. Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности и документации	100 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.2. Качественная разработка документооборота для правильного ведения делопроизводства	100 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.3. Отсутствие случаев нарушений трудового, пенсионного законодательства и других нормативных документов правового характера при ведении кадрового делопроизводства, своевременность оформления необходимых документов	100 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.4. Отсутствие фактов нарушения установленных сроков подготовки документов	5 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.5. Отсутствие нарушений регламента и инструкций по вопросам хранения служебных документов	5 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.6. Своевременный и качественный контроль исполнения распоряжений, приказов и поручений директора школы	30 %	Ежемесячно или ежеквартально
2.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	2.1. Организация электронного документооборота: создание и поддержание в актуальном состоянии баз данных по различным направлениям деятельности, своевременная подготовка и предоставление информации.	100 %	Ежемесячно или ежеквартально
		2.2. Использование эффективных форм и технологий обработки, учета и ведения документации	15 %	Ежемесячно или ежеквартально
		2.3. Участие в организации и проведении школьных	100%	По факту

		мероприятий (конкурсы, фестивали и т.д.)		
		2.4 Выполнение особо важных и срочных работ, распоряжений директора	100 %	По факту
3.	Выплаты по итогам работы	3.1. Качественное выполнение плановых показателей работы школы, качественная подготовка и сдача отчетности. Отсутствие замечаний по ведению документации. Отсутствие дисциплинарных взысканий	50%	По факту
4.	Иные поощрительные и разовые выплаты	4.1. Разовые выплаты (к праздничным датам, юбилеям (50, 60, 70 лет), по итогам работы за год и т.п.)	1000 - 20000 руб.	По факту

* Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника верхним пределом не ограничивается и производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

к Положению о выплатах стимулирующего характера
работников Муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
детская школа искусств «Гармония» г. Пензы

Размеры и критерии стимулирующих выплат за результативность профессиональной деятельности настройщика музыкальных инструментов

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от оклада, в рублях	Периодичность
1.	Выплата за качество выполняемых работ	1.1. Своевременная и качественная настройка и регулировка пианино и роялей.	20 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.2. Своевременное выявление дефектов в функционировании музыкальных инструментов, техническая поддержка.	20 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.3 Экспертиза технического состояния музыкальных инструментов, подготовка технической документации для проведения полного ремонта всех систем клавишно-молоточкового механизма пианино и рояля	50 %	По факту
		1.4. За оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	10 %	Ежемесячно или ежеквартально
2.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	2.1. Участие в подготовке проведения концертов, конкурсов, фестивалей на базе ДШИ и за рамками школы	10 %	По факту
		2.2. Разработка и выполнение графика проведения профилактических осмотров, технического ухода и замены отдельных узлов и деталей, устранение дефектов ремонта	20 %	По факту
		2.3 Выполнение особо важных и срочных работ, распоряжений директора	50 %	По факту
3.	Выплаты по итогам работы	3.1. Эффективные методы проверки игровых качеств инструмента, настройки и чистоты звучания по соответствующему строю	30 %	По факту
4.	Иные поощрительные и разовые выплаты	4.1. Разовые выплаты (к праздничным датам, юбилеям (50, 60, 70 лет), по итогам работы за год и т.п.)	1000 - 20000 руб.	По факту

* Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника верхним пределом не ограничивается и производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

ПРИЛОЖЕНИЕ 9

к Положению о выплатах стимулирующего характера работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детская школа искусств «Гармония» г. Пензы

Размеры и критерии стимулирующих выплат за результативность профессиональной деятельности рабочего по обслуживанию здания.

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от оклада, в рублях	Периодичность
1.	Выплата за качество выполняемых работ	1.1. Качественное обеспечение экономичной и безаварийной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения	20 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.2. Оперативное устранение повреждений и неисправностей по зафиксированным заявкам персонала учреждения	20 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.3. Качественное выполнение работ по подготовке школы к новому учебному году	50 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.4. Сохранение в исправленном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	5 %	Ежемесячно или ежеквартально
2.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	2.1. Своевременное выполнение технического обслуживания согласно правилам эксплуатации и текущего ремонта закрепленных за ним объектов с выполнением всех видов ремонтных и строительных работ (в том числе штукатурных, бетонных, плотницких, столярных, слесарных, малярных)	40 %	Ежемесячно или ежеквартально
		2.2. Выполнение особо важных и срочных работ, распоряжений директора	30 %	По факту
3.	Выплаты по итогам работы	3.1. Своевременное выполнение всех видов ремонтно-строительных работ в помещении школы	30 %	По факту
4.	Иные поощрительные и разовые выплаты	4.1. Разовые выплаты (к праздничным датам, юбилеям (50, 60, 70 лет), по итогам работы за год и т.п.)	1000 - 20000 руб.	По факту

* Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника верхним пределом не ограничивается и производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

ПРИЛОЖЕНИЕ 10

к Положению о выплатах стимулирующего характера работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детская школа искусств «Гармония» г. Пензы

Размеры и критерии стимулирующих выплат за результативность профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от оклада, в рублях	Периодичность
1.	Выплата за качество выполняемых работ	1.1. Качественное проведение генеральной уборки помещений 1 раз в месяц, отсутствие замечаний	30 %	По факту
		1.2. Отсутствие нарушений, связанных с содержанием в надлежащем состоянии помещений, мебели, санитарно-технического оборудования организации, инвентаря для уборки помещений.	10 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.3. Качественное выполнение работ по подготовке школы к новому учебному году.	100 %	По факту
		1.4. Качественное мытье окон 2 раза в год, отсутствие замечаний	30 %	По факту
2.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	2.1. Участие в организации и проведении школьных мероприятий (конкурсы, фестивали и т.д.).	20 %	По факту
		2.2. Достижение эффективного и рационального использования ресурсов при выполнении работ.	20 %	Ежемесячно или ежеквартально
		2.3. Участие в текущем ремонте учреждения	30 %	По факту
		2.4. Выполнение особо важных и срочных работ, распоряжений директора	50 %	По факту
3.	Выплаты по итогам работы	3.1. Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиНов, отсутствие замечаний	30 %	По факту
4.	Иные поощрительные и разовые выплаты	4.1. Разовые выплаты (к праздничным датам, юбилеям (50, 60, 70 лет), по итогам работы за год и т.п.)	1000 - 20000 руб.	По факту

* Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника верхним пределом не ограничивается и производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

ПРИЛОЖЕНИЕ 11

к Положению о выплатах стимулирующего характера
работников Муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
детская школа искусств «Гармония» г. Пензы

**Размеры и критерии стимулирующих выплат
за результативность профессиональной деятельности
сторожа (вахтера)**

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от оклада, в рублях	Периодичность
1.	Выплата за качество выполняемых работ	1.1.Отсутствие фактов нарушений регистрации, учета и составления установленной документации, связанных с принятием и сдачей смены	10 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.2.Отсутствие замечаний по обеспечению установленного пропускного режима и по обеспечению безопасности учащихся и посетителей школы	30 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.3.Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	100 %	По факту
		1.4. Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	5 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.5.Усиленный контроль за посетителями в целях антитеррористической безопасности	30 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.6.Качественное обеспечение сохранности имущества ДШИ,	10 %	Ежемесячно или ежеквартально
2.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	2.1. Качественная работа по сохранности имущества помещения	30 %	Ежемесячно или ежеквартально
		2.2. Качественная подготовка к приемке учреждения, подготовке к учебному году	30 %	По факту
		2.3. Выполнение особо важных и срочных работ, распоряжений директора	50 %	По факту
3.	Выплаты по итогам работы	3.1. Отсутствие замечаний по исполнению должностных инструкций, отсутствие дисциплинарных взысканий	30 %	По факту
4.	Иные поощрительные и разовые выплаты	4.1. Разовые выплаты (к праздничным датам, юбилеям (50, 60, 70 лет), по итогам работы за год и т.п.)	1000 - 20000 руб.	По факту

* Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника верхним пределом не ограничивается и производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.

ПРИЛОЖЕНИЕ 12

к Положению о выплатах стимулирующего характера работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детская школа искусств «Гармония» г. Пензы

Размеры и критерии стимулирующих выплат за результативность профессиональной деятельности дворника

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % от оклада, в рублях	Периодичность
1.	Выплата за качество выполняемых работ	1.1. Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории	30 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.2. Содержание участка (объекта) в образцовом состоянии, озеленение участка в весенне-летний период	30 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.3. Своевременное обеспечение безопасного доступа к учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	30 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.4. Посадка зелёных насаждений, устранение диких кустарников, вырубка нависших ветвей деревьев.	30 %	По факту
		1.5. Скалывание льда, посыпание соляно-песчаной смесью тротуара.	10 %	По факту
		1.6. Расчистка подъездных путей для пожарной техники.	10 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.7. Скалывание наледей с крыши здания, ограждение сигнальной лентой.	10 %	По факту
		1.8. Качественное обеспечение сохранности имущества ДШИ.	10 %	Ежемесячно или ежеквартально
		1.9. Соблюдение и выполнение требований ТБ, ПБ, охраны труда.	5 %	Ежемесячно или ежеквартально
2.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	2.1. Участие в проведении работ по текущему, капитальному ремонту (штукатурные, малярные, бетонные, плиточные).	30%	По факту
		2.2. Выполнение особо важных и срочных работ, распоряжений директора	30%	По факту
3.	Выплаты по итогам работы	3.1. Отсутствие дисциплинарных взысканий	30%	По факту
4.	Иные поощрительные и разовые выплаты	4.1. Разовые выплаты к праздничным датам, юбилеям (50, 60, 70 лет), по итогам работы за год и т.п.)	1000 – 2000 руб.	По факту

* Размер выплат стимулирующего характера конкретного работника определяется и производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.