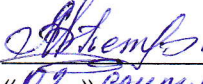


Приложение № 1 к Положению об оплате труда

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК

  
М.В. Петрунко  
«02» сентября 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор СПБ ГБОУ ДОД  
«Детская музыкальная школа № 45»



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и видах выплат компенсационного  
и стимулирующего характера работников СПБ ГБОУ ДОД  
«Детская музыкальная школа № 45 Пушкинского района»

Принято на общем собрании  
трудового коллектива  
СПБ ГБОУ ДОД «Детская музыкальная школа № 45  
Пушкинского района»  
«02» сентября 2016 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке и видах выплат компенсационного и стимулирующего характера разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ. Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1677 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 09.07.2014 №592 «О системе оплаты труда работников образовательных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры» в целях формирования условий для чёткого и качественного выполнения работы, развития инициативы и активности, повышения уровня трудовой дисциплины и ответственности за результаты работы, усиления материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности инициативы.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе Положения об оплате труда работников школы.

1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок установления и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Устанавливаемые выплаты компенсационного и стимулирующего характера вводятся с целью достижения наилучших результатов, с целью стимулирования работника.

1.5. Объем средств, направленных на создание фонда премирования, стимулирующих доплат и надбавок формируется в пределах выделенного финансирования и из средств экономии от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.6. Распределение выплат компенсационного и стимулирующего характера по результатам труда производится директором школы по согласованию с комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - комиссией) и профсоюзным органом (уполномоченным от работников).

1.7. Конкретный размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается на основании приказа по школе.

1.8. Максимальный размер выплат по итогам работы не ограничен.

1.9. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера выплачиваются по итогам работы, как основным работникам, так и совместителям (в т.ч. внутренним совместителям).

1.10. Лишение выплат компенсационного и стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом по школе с указанием причин.

## 2 ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

2.1. Видами выплаты стимулирующего характера являются:

- премия по результатам работы за квартал (полугодие, год)
- стимулирующая надбавка по результатам работы
- единовременная премия за успешное проведение отдельного мероприятия
- единовременная премия в связи с юбилейными и праздничными датами.
- премия за многолетний, плодотворный педагогический труд.
- премия за работу с теоретическими групповыми коллективами, дисциплиной.

2.2. Видом выплат компенсационного характера является материальная помощь.

### 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РАБОТЫ

- 3.1. Премия по результатам работы за квартал, полугодие, год выплачивается на основании отчёта о достижении показателей эффективности работы.
- 3.2. Премия устанавливается приказом по школе по согласованию с Комиссией по материальному стимулированию.
- 3.3. Премия не устанавливается в случае, если в соответствующем периоде в отношении работника было применено дисциплинарное взыскание.
- 3.4. Начисление премии производится за фактически отработанное время. Премия выплачивается в дни выплаты заработной платы по истечении отработанного периода, за который устанавливается премия.
- 3.5. Выплата премии производится за счёт и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

### 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РАБОТЫ

- 4.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы выплачивается по результатам работы за полугодие на основании отчёта о достижении показателей эффективности работы.  
Размеры выплат устанавливаются по результатам мониторинга и оценки активности деятельности всех работников школы, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.
- 4.2. Стимулирующая надбавка устанавливается приказом директора школы на основании решения комиссии по материальному стимулированию.  
При определении размера стимулирующей надбавки по результатам труда работников школы каждому показателю устанавливается первоначальная балльная оценка (в зависимости от финансовой возможности).
- 4.3. Наличие стимулирующей надбавки производится за фактически отработанное время. Стимулирующая надбавка выплачивается в дни установленные для выплаты заработной платы.
- 4.4. Выплата стимулирующей надбавки производится за счет и в пределах оплаты труда работников учреждения.

### 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ПРЕМИИ ЗА УСПЕШНОЕ ПРОВЕДЕНИЕ ОТДЕЛЬНОГО МЕРОПРИЯТИЯ

- 5.1. Единовременная премия за успешное проведение отдельного мероприятия выплачивается работникам, добившимся высоких результатов и творческих успехов при проведении отдельного мероприятия.
- 5.2. Премия за проведение мероприятия устанавливается приказом по школе на основании решения комиссии по материальному стимулированию
- 5.3. Премия за проведение мероприятия выплачивается в дни, установленные для выплаты заработной платы.
- 5.4. Выплата премии за проведение мероприятия производится за счёт и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

### 6. Порядок и условия выплаты единовременной премии в связи с юбилейными и праздничными датами

- 6.1. Единовременная премия может быть выплачена по согласованию с комиссией по материальному стимулированию в связи с юбилейной датой сотрудника.
- 6.2. Коллективная единовременная премия может быть выплачена в связи с юбилеем школы, днём учителя, праздничными датами 23 февраля и 8 Марта и т.д.

## 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

7.1. Материальная помощь выплачивается при наличии заявления работника, на основании приказа по школе, по согласованию с комиссией по материальному стимулированию.

7.2. Материальная помощь выплачивается в связи с уходом в отпуск, юбилейными датами, свадьбой (работника), рождением ребенка, погребением близких родственников, дорогостоящим лечением, травмой, тяжелой жизненной ситуацией, личными затратами на творческие поездки, конкурсы.

7.3. Размер материальной помощи устанавливается в фиксированной сумме и не может превышать пяти должностных окладов (ставок) в год.

7.4. Материальная помощь выплачивается в дни, установленные для выплаты заработной платы.

7.5. Выплата материальной помощи производится за счет и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

**Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности преподавателя/концертмейстера \_\_\_\_\_**

**Срок представления (период) \_\_\_\_\_ учебного года**

№	Показатель эффективности		Количественный индикатор в баллах	Проставленные баллы	Учтенные баллы
<b>1</b>	<b>Эффективность образовательной деятельности</b>				
1.1	Качество освоения образовательной программы учащимися	Сохранность контингента учащихся	1		
		Соблюдение сроков сдачи контрольных мероприятий	1		
		Контроль за своевременным поступлением оплаты за обучение	1		
1.2	Реализация принципа преемственности обучения – подготовка к поступлению в ССУЗы	Преподаватель по специальности	3		
		Концертмейстер	1,5		
		Преподаватель по групповым дисциплинам	1,5		
<b>2</b>	<b>Эффективность воспитательной деятельности</b>				
2.1	Организация выездных мероприятий (посещение концертов, спектаклей, музеев)		До 5		
<b>3*</b>	<b>Эффективность творческой деятельности*</b>				
3.1	Подготовка преподавателем/концертмейстером лауреата, дипломанта конкурсов, фестивалей	Школьный уровень	Преподаватель	До 3	
			Концертмейстер	До 3	

		Районный уровень	Преподаватель	До 5		
			Концертмейстер	До 3		
		Мероприятия УМЦ	Преподаватель	До 7		
			Концертмейстер	До 4		
		Всероссийский / Международный	Преподаватель	До 6		
			Концертмейстер	До 4		
3.2	Подготовка <u>участника</u> конкурсов, фестивалей	Школьный уровень	Преподаватель	До 2		
			Концертмейстер	До 2		
		Районный уровень	Преподаватель	До 4		
			Концертмейстер	До 2		
		Мероприятия УМЦ	Преподаватель	До 5		
			Концертмейстер	До 4		
		Всероссийский / Международный	Преподаватель	До 4		
			Концертмейстер	До 3		
3.3	Подготовка преподавателем/концертмейстером участника концерта	Школьный уровень	Преподаватель	1		
			Концертмейстер	1		
		Районный уровень	Преподаватель	2		
			Концертмейстер	1		
		Мероприятия УМЦ	Преподаватель	4		
			Концертмейстер	3		

		Лучшие залы СПб	Преподаватель	5		
			Концертмейстер	4		
3.4	Организация и проведение преподавателем/концертмейстером творческих проектов (концерты класса, лекции, стенгазеты, афиши)			До 5		
3.5	Расширение социальных связей ( концерты в соц.учреждениях, больницах, домах-интернатах, детских садах и др.)	Организация и проведение		3		
		Участие ученика	Преподаватель	0,5		
			Концертмейстер	0,5		
3.4	Участие преподавателя/концертмейстера в концертах	Школьный уровень		2		
		Районный уровень		3		
		Городской уровень		5		
3.5	Наличие у преподавателя/концертмейстера диплома участника или победителя конкурсов профессионального мастерства			4		
3.6	Наличие у преподавателя/концертмейстера ведомственных поощрений			До 5		
<b>4</b>	<b>Эффективность методической деятельности</b>					
4.1	Разработка преподавателем/концертмейстером методических пособий, сборников, образовательных программ, статей (опубликованных в газетах или информационных порталах), конкурсных заданий, олимпиад и викторин, создание аранжировок			До 5		

4.2	Распространение педагогического опыта (выступление преподавателя/концертмейстера на конференциях, семинарах, открытые уроки, мастер-классы и др.)	Школьный уровень	2		
		Районный уровень	3		
		Уровень УМЦ	5		
		Всероссийский/международный уровень	5		
<b>5</b>	<b>Общественная активность преподавателя/концертмейстера</b>				
5.1	Обеспечение общественно значимых мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	Дежурство на школьном концерте	1		
		Сопровождение учащихся в период выездных мероприятий	2		
		Дополнительные показатели (задания и поручения при организации школьных мероприятий)	До 5		
<b>6</b>	<b>Аннулирование баллов</b>				
6.1	Переход учащегося от преподавателя по причине неудовлетворенности и качеством образовательной услуги		2		
6.2	Нарушение исполнительской дисциплины		2		
6.3	Наличие замечаний по ведению документации (своевременное и должное оформление журналов, индивидуальных планов)		2		
6.4	Несоблюдение сроков сдачи контрольных мероприятий без уважительной причины		До 2		
6.5	Нарушение сроков внесения оплаты за обучение		До 5		
6.6	Неисполнение заданий и поручений в соответствии с указанными сроками		До 3		

\* По пунктам 3.1 и 3.2 учитывается не более 15 баллов за отчетный период

\* По пункту 3.3 учитывается не более 10 баллов за отчетный период

\* По пункту 3.5 учитывается не более 5 баллов за отчетный период



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1.2.**

**Показатели и критерии эффективности деятельности для установления надбавок за сложность, напряженность, высокую результативность и интенсивность заместителей директора Санкт-Петербургского государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей**

**«Детская музыкальная школа № 45 Пушкинского района»**

**квартал 201 г.**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Критерии эффективности</b>	<b>Размер выплаты (% от оклада)</b>	
1.	Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг	Обучение по программам дополнительного образования детей (предпрофессиональные образовательные программы: 1,2,3 классы Общеразвивающие образовательные программы: 4-9 классы) <b>Плановый контингент</b> – _____ обучающихся <b>Фактический контингент</b> – _____ обучающихся	10 %	
2.	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения	Самокупаемое эстетическое отделение – _____ чел. Музыкальное подготовительное отделение – _____ чел.	10 %	
3.	Информатизация управленческой деятельности	Применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении	10 %	
4.	Наличие системы работы с документами	Своевременное и качественное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией, подготовка отчетов.	До 15 %	
5.	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления государственных услуг,	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб от учащихся, работников школы, родителей	5 %	

	работой школы			
6.	Организация концертно-просветительской работы в школе		До 15 %	
7.	Участие в районных, городских, международных, региональных фестивалях, конкурсах, смотрах, проектах, семинарах		До 15 %	
8.	Методическое обеспечение учебного процесса	Участие педагогов в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференциях, обучение педагогов на курсах повышения квалификации. Проведение открытых уроков, мастер-классов, аттестация педагогических работников.	До 15 %	
9.	Соблюдение требований санитарно-гигиенических условий, соответствующих требованиям СанПиНа, пожарной, антитеррористической безопасности, требования по ОТ.	Отсутствие санкций проверяющих организаций, соответствующее оформление документации, отсутствие нарушений и правил ОТ	До 15 %	
10.	Работа с сайтом	Периодическое обновление информации	До 15 %	
11.	Повышение квалификации	КПК		

\_\_\_\_\_

Должность

Директор школы

\_\_\_\_\_

Подпись

Т.А. Долгошеева

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / «\_\_» \_\_\_\_\_

Ф.И.О.

201 г.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1.3.**

**Показатели и критерии эффективности деятельности для установления надбавок за сложность, напряженность, высокую результативность и интенсивность работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала Санкт - Петербургского государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа №45 Пушкинского района»**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер надбавок в % от должностного оклада (ставки)
1.	Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)	Обучение по программам дополнительного образования детей. Проведение концертных выступлений учащихся по программам дополнительного образования детей	0-50
2.	Выполнение плана финансово – хозяйственной деятельности	Выполнение плана 100 %	0-50
3.	Выполнение плана-размещения заказов	Размещение средств в системе государственного заказа Санкт-Петербурга, контроль документов на соответствие действующему законодательству	0-40
		Проведение мониторинга цен	0-30
		Составление технического задания для процедур торгов	0-30
4.	Обеспечение информационной открытости и популяризации деятельности школы	Наличие размещенной полной и актуальной информации на Официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях	0-40
5.	Выполнение дополнительной работы	Наличие приказов о возложении дополнительных обязанностей	0-50
		Наличие групп учащихся на основе самокупаемости	0-40
		Наличие договора-аренды	0-40
6.	Использование ПК и других технических средств в текущей работе	Владение навыками пользователя ПК и другими техническими средствами	0-10
		Работа в специализированных комплексах программных	0-40

		средств: «АИС БП-ЭК», «АИС-ГЗ», «ООС», «1С» «Парус-Бюджет» и т.д.	
7.	Обеспечение эксплуатации здания	Самостоятельная эксплуатация здания находящегося в оперативном управлении учреждения	0-40
		Соблюдение правил и нормативов СанПиН	0-20
8.	Обеспечение обслуживания земельного участка	Самостоятельное обслуживание земельного участка	0-40
		Соблюдение правил и нормативов СанПиН	0-20
9.	Квалифицированное и добросовестное выполнение производственных заданий, обеспечение высокого качества работ и производственной дисциплины	Важность и срочность решения поставленных задач. Своевременно, в установленные сроки выполнение заданий. Повышенная личная ответственность и инициативность. Безусловное выполнение Правил внутреннего распорядка учреждения.	0-50

Надбавки за сложность, напряженность, высокую результативность и интенсивность носят стимулирующий характер и определяются каждому работнику персонально с учетом критериев оценки эффективности и качества работы

В данном документе прошито и пронумеровано

Приложение ( 4 ) листа 2.

Приложение 1.1. ( 4 ) листа 2.

Приложение 1.2. ( 8 ) листа 2.

Приложение 1.3. ( 8 ) листа 2.

Верно  
Г.А. Долгошеева

" 20 " г.

