

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств Пермского муниципального района»
Пермского края**

ПРИКАЗ

01.06.2020

№ 56-О

**Об утверждении Положения о
стимулирующих выплатах работникам
МБУ ДО «Детская школа искусств
Пермского района»**

В соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Пермского муниципального района, утвержденным решением Земского Собрания Пермского муниципального района от 13.11.2014 № 19, уставом Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств Пермского муниципального района» Пермского края, Положением о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств Пермского муниципального района» Пермского края, утвержденным приказом МБУ ДО «Детская школа искусств Пермского района» от 03.04.2019 № 55-О

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о стимулирующих выплатах работникам МБУ ДО «Детская школа искусств Пермского района».
2. Признать утратившими силу приказы МБУ ДО «Детская школа искусств Пермского района»: от 29.10.2019 № 114-О «Об утверждении Положения о стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств Пермского муниципального района» Пермского края»; от 06.04.2020 № 45-О «О внесении изменений в приказ от 29.10.2019 № 114-О «Об утверждении Положения о стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств Пермского муниципального района» Пермского края».
3. Секретарям филиалов ознакомить с настоящим приказом всех работников филиала под роспись.
4. Настоящий приказ вступает в силу с 01 сентября 2020 года.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



А.Н. Кощева

ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ МБУ ДО «ДЕТСКАЯ ШКОЛА
ИСКУССТВ ПЕРМСКОГО РАЙОНА»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам МБУ ДО «Детская школа искусств Пермского района» (далее соответственно – Положение, учреждение) разработано в целях материального стимулирования работников учреждения, повышения эффективности их работы, качества и результативности труда.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения, ведущих в учреждении свою деятельность на основании трудовых договоров (за исключением директора учреждения и руководителей филиалов учреждения).

1.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

1.4. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются на заседаниях комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения с участием представителя выборного представительного органа работников учреждения. Состав комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения и регламент ее работы ежегодно утверждаются приказом директора учреждения.

1.5. Расчет стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время.

Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

Размер стимулирующих выплат работникам учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказами директора учреждения на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера и материальной помощи директору учреждения осуществляются на основании и в порядке, установленном нормативным правовым актом учредителя учреждения, утверждающего показатели и критерии оценки качества и результативности работы руководителей муниципальных организаций дополнительного образования детских школ искусств Пермского муниципального района.

1.7. Выплаты стимулирующего характера и материальной помощи руководителям филиалов учреждения осуществляются на основании и в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения, утверждающего показатели и критерии оценки качества и результативности работы руководителей муниципальных организаций дополнительного образования детских школ искусств Пермского муниципального района.

1.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации на выплаты, производимые в рамках настоящего Положения, начисляется районный коэффициент в размере 15%.

2. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 2.1.1. надбавка за интенсивность, достигнутые высокие результаты и качество работы;
- 2.1.2. надбавка за наличие государственных и отраслевых наград;
- 2.1.3. надбавка за высшую квалификационную категорию;
- 2.1.4. надбавка молодым специалистам;
- 2.1.5. единовременные премии;
- 2.1.6. премия за общие результаты по итогам работы;
- 2.1.7. премии в связи с профессиональными праздниками, личными юбилейными датами;
- 2.1.8. выплаты социального характера.

2.2. НАДБАВКА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ, ДОСТИГНУТЫЕ ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ

2.2.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность, достигнутые высокие результаты и качество работы устанавливается исходя из количества и видов дополнительных обязанностей (функций, работ), не входящих в должностные обязанности, выполняемые работником, а также с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.2.2. Надбавка за интенсивность, достигнутые высокие результаты и качество работы устанавливается на один квартал.

2.2.3. При установлении надбавки за интенсивность, достигнутые высокие результаты и качество работы учитываются результаты работы работника за истекший квартал, предшествующий установлению надбавки.

2.2.4. При наличии у работника одновременно нескольких показателей для установления надбавки за интенсивность, достигнутые высокие результаты и качество работы из перечисленных в настоящем разделе видов, определение размера надбавки осуществляется путем суммирования по каждому показателю.

2.2.5. Надбавка за интенсивность, достигнутые высокие результаты и качество работы начисляется ежемесячно от установленного должностного оклада за фактически отработанное время.

2.2.6. Вновь принятым работникам (за исключением педагогических работников) надбавка за интенсивность, достигнутые высокие результаты и качество работы устанавливается в размере до 150 % от должностного оклада сроком на один квартал.

2.2.7. Выплата надбавки за интенсивность, достигнутые высокие результаты и качество работы прекращается на основании приказа директора учреждения, с обязательным уведомлением работника, в случае прекращения обстоятельств, в соответствии с которыми она была назначена (изменении условий труда и режима работы, снятие дополнительной нагрузки и т.п.).

Выплата надбавки за интенсивность, достигнутые высокие результаты и качество работы прекращается приказом директора учреждения в случае документально подтвержденных фактов ненадлежащего исполнения работником должностных обязанностей, при ухудшении качества работы, при наличии обоснованных жалоб участников образовательных отношений на действия (бездействия) работника учреждения, а также в случае нарушения работником трудовой дисциплины, после получения от работника соответствующих письменных пояснений.

2.2.8. Надбавка за интенсивность, достигнутые высокие результаты и качество работы выплачивается при наличии средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

2.2.9. Показатели для установления надбавки за интенсивность, достигнутые высокие результаты и качество работы в разрезе должностей:

2.2.9.1. Заместители директора

№	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в %
1.	За сложность, напряженность и особый режим работы	до 50 %
2.	За качество выполняемых работ	до 50 %
3.	За высокие результаты работы	до 50 %

2.2.9.2. Методист, специалист по кадрам, специалист в сфере закупок, секретарь

№	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в %
1.	За сложность, напряженность и особый режим работы	до 150 %
2.	За качество выполняемых работ	до 150 %
3.	За высокие результаты работы	до 100 %

2.2.9.3. Заведующий хозяйством, уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, вахтер, костюмер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в %
1.	За сложность, напряженность и особый режим работы	до 150 %
2.	За качество выполняемых работ	до 100 %
3.	За высокие результаты работы	до 100 %

2.2.9.4. Преподаватели, концертмейстеры

№	Наименование показателя	Размер стимулирующей надбавки в %
1.	За руководство творческим коллективом (ансамбли, оркестры, хоры) только при наличии звания «образцовый»	до 20 %
2.	За руководство творческим коллективом – хором, оркестром, ансамблем, хореографическим коллективом и прочее в течение учебного года (<i>учитывается увеличение количества репетиций перед концертом, конкурсом, не входящих в педагогическую нагрузку, обоснованием является акт выполненных работ</i>)	до 15 %
3.	За наставничество (<i>основанием считается приказ директора учреждения о наставничестве</i>)	до 10 %
4.	За подготовку учащихся к поступлению в профильные образовательные учреждения высшего, среднего профессионального образования (<i>в случае результативной подготовки несколькими преподавателями, проценты делятся поровну, обоснованием является справка учащегося из учебного заведения</i>)	до 25 %
5.	За руководство отделением в филиале в течение учебного года (<i>учитывается контингент отделения, работа с документами отделения, выполнение плана работы отделения</i>)	до 15 %
6.	За руководство методическими секциями методического совета школы в течение учебного года	до 20 %
7.	За руководство организацией досуговой, концертно-просветительской внешкольной деятельностью в течение учебного года	до 20 %
8.	За создание аранжировок, фонограмм для солистов, ансамблей, хоровых коллективов (<i>обоснованием является акт выполненных работ</i>)	до 10 %
9.	За работу с библиотечным фондом, фонотекой, видеотекой в течение учебного года (<i>обоснованием является приказ директора о возложении обязанностей, книги учета библиотечного фонда, фонотеки, видеотеки, ведение читательских формуляров</i>)	до 10 %
10.	За работу с сайтом школы, работу в социальных сетях. (еженедельное обновление информации)	до 20 %
11.	За руководство творческой школой (площадкой) в каникулярный период: за руководство «Осенней творческой школой (площадкой)» за руководство «Зимней творческой школой (площадкой)» за руководство «Весенней творческой школой (площадкой)» за руководство «Летней творческой школой (площадкой)»	до 20 % до 20 % до 20 % до 20 %
12.	За работу иллюстратором в оркестре ДШИ (<i>обоснованием является акт выполненных работ</i>)	до 20 %

2.3. НАДБАВКА ЗА НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И ОТРАСЛЕВЫХ НАГРАД

2.3.1. Надбавка за наличие государственных и отраслевых наград устанавливается за наличие государственных наград (в том числе государственных орденов СССР и Российской

Федерации) за работу в сфере образования и (или) наличие отраслевых наград (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации) в сфере образования и культуры.

2.3.1.1. Педагогическим работникам, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 3250 рублей.

2.3.1.2. Педагогическим работникам, имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 1 950,00 рублей.

2.3.2. При наличии у работника государственной и отраслевой награды стимулирующая выплата производится по одному максимальному основанию.

3.3.3. Надбавка за наличие государственных и отраслевых наград выплачивается по основному месту работы работника за фактически отработанное время.

2.4. НАДБАВКА ЗА ВЫСШУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

2.4.1. Ежемесячная надбавка за высшую квалификационную категорию устанавливается со дня присвоения ее педагогическому работнику в размере 3 250,00 рублей.

2.4.2. Надбавка за высшую квалификационную категорию выплачивается по основному месту работы работника за фактически отработанное время.

2.5. НАДБАВКА МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

2.5.1. Выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования (обучавшимся по очной форме обучения) при поступлении на работу в учреждение на педагогические должности устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в течение трех лет со дня окончания учреждения в размере 3 250,00 рублей.

2.5.2. Выплата надбавки молодым специалистам осуществляется по основному месту за фактически отработанное время.

2.6. ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ ПРЕМИИ

2.6.1. Работникам учреждения в соответствии с приказом директора учреждения выплачиваются единовременные премии за достижение высокого результата в работе, качественное выполнение особо важных и сложных работ (поручений) по приоритетным направлениям деятельности, за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, Пермского муниципального района.

2.6.2. Педагогическим работникам в дополнение к основаниям, указанным в п.2.6.1. настоящего Положения, единовременная премия выплачивается за:

1.	результативное участие в проектной деятельности (победа и реализация, подтвержденная сертификатом или дипломом)	до 25 %
2.	результативное участие в районных, краевых, всероссийских, международных конкурсах профессионального мастерства преподавателей	до 50 % дистанционно до 25 %
3	результативное участие учащихся в конкурсах разного уровня:	
	- международный	до 30 % дистанционно до 15 %
	- российский	до 20 % дистанционно до 10 %
	- краевой	до 15 % дистанционно до 7 %
	- районный	до 10 %

		дистанционно до 5 %
4.	за трансляцию педагогического опыта: участие в районных, краевых, всероссийских, международных научно-практических конференциях, семинарах и пр. (Учитывается личное выступление преподавателя, подтвержденное соответствующим документом)	до 30 %
		дистанционно до 15 %

2.6.2.1. Выплата единовременной премии производится за I полугодие учебного года - в декабре, за II полугодие учебного года - в июне.

2.7. ПРЕМИЯ ЗА ОБЩИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

2.7.1. Премия за общие результаты по итогам работы направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения, создание стабильной кадровой ситуации и повышение эффективности образовательной деятельности в учреждении.

2.7.2. Источник премии – экономия стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

2.7.3. Периодичность выплат премий за общие результаты по итогам работы:

2.7.3.1. преподавательскому составу учреждения: за квартал, 9 месяцев и за год;

2.7.3.2. административно-управленческому персоналу и младшему обслуживающему персоналу: за квартал и за год.

Премия за год выплачивается вместе с окончательной выплатой заработной платы за декабрь до 31 декабря текущего года.

2.7.4. Основанием для выплаты премии конкретному работнику является надлежащее исполнение им должностных обязанностей, отсутствие дисциплинарных взысканий, полученных в течение отчетного периода.

2.7.5. Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, за 9 месяцев и за год) определяются на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника.

Критерии оценки эффективности деятельности работников устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему приказу.

2.7.6. Выплата премий работникам производится в соответствии с издаваемыми в учреждении приказами на основании выписок из протоколов заседаний комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения, максимальным размером не ограничивается при условии наличия средств в стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.7.7. Работнику не назначаются премии за соответствующий период (депремирование):

- в случае наложения на работника дисциплинарного взыскания в виде выговора. При наличии замечания размер премии может быть снижен по решению комиссии по стимулированию;

- нарушение условий премирования. Лишение работника Учреждения премии производится за отчетный период, в котором произошло либо обнаружено нарушение условий премирования.

2.7.8. При увольнении работника до истечения отчетного периода, премия по итогам работы за данный отчетный период работнику не назначается.

2.8. ПРЕМИИ В СВЯЗИ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ПРАЗДНИКАМИ, ЛИЧНЫМИ ЮБИЛЕЙНЫМИ ДАТАМИ

2.8.1. Источник премий в связи с профессиональными праздниками, личными юбилейными датами – стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения. Выплата осуществляется при наличии средств.

2.8.2. Основанием для выплаты премии в связи с профессиональными праздниками являются профессиональные праздники:

2.8.2.1. День работника культуры.

Премия выплачивается всем работникам учреждения на основании приказа директора в размере до 2 000,00 рублей.

2.8.2.2. День учителя.

Премия выплачивается педагогическим работникам учреждения на основании приказа директора в размере до 5 000,00 рублей

2.8.3. Основанием для выплаты премии в связи с личными юбилейными датами считается достижение работником учреждения возраста: 50, 55, 60 лет со дня рождения и далее через каждые 5 лет.

Размер выплаты к личной юбилейной дате устанавливается только работникам, для которых работа в учреждении является основным местом работы, приказом директора, в размере до 10 000,00 рублей.

2.9. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

2.9.1. В соответствии с условиями заключенного с работником учреждения трудового договора работнику, для которого работа в учреждении является работой по основному месту работу, могут производиться установленные настоящим разделом социальные выплаты.

2.9.2. К выплатам социального характера относятся выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда и связанные с предоставлением дополнительного материального обеспечения (материальная помощь).

2.9.3. Виды материальной помощи:

2.9.3.1. материальная помощь в связи с необходимостью приобретения дорогостоящих лекарств в размере до 10 000,00 рублей;

2.9.3.2. материальная помощь при несчастных случаях и происшествиях (утрата имущества вследствие пожара, ограбления, хищение денежных средств и/или предметов первой необходимости, утрата имущества вследствие стихийного бедствия в размере до 10 000,00 рублей.

2.9.3.3. смерть близких родственников (родителей, усыновителей, супруги (супруга), родных братьев, сестер, детей) в размере до 10 000,00 рублей.

2.9.4. Материальная помощь по основаниям, предусмотренным в пунктах 2.9.3.1., 2.9.3.2. настоящего Положения, выплачивается работнику не более одного раза в год на основании личного заявления, с приложением справок и иных документов полномочных органов, подтверждающих наступление основания выплаты материальной помощи.

2.9.5. Решение об оказании материальной помощи принимает директор учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения и оформляет приказом.

Приложение 1
к Положению о стимулирующих выплатах
работникам МБУ ДО «Детская школа
искусств Пермского района»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (за соответствующий период)

Административно-управленческий персонал и младший обслуживающий персонал		
Наименование должности	Критерии для выплаты премии по итогам работы за квартал	Критерии для выплаты премии по итогам работы за год
Заместитель директора по методической работе	Организация методической работы учреждения в отчетном периоде: участие в организации и проведении на базе учреждения открытых уроков, мастер-классов; личное участие в работе семинаров, разработка и использование в учебном процессе экспериментальных и авторских программ; участие в работе аттестационной комиссии; разработка и использование в учебном процессе предпрофессиональных образовательных программ и учебных планов на основе ФГТ; Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников по организации учебно-воспитательного процесса в ОУ.	Выполнение муниципального задания в отчетном периоде (исполнение утвержденных учебных планов и образовательных программ, сохранение контингента)
Заместитель директора по административно-хозяйственной части.	Выполнение мероприятий в рамках программ по развитию учебно-материальной базы, энергосбережению и повышению энергетической эффективности Соответствие санитарно-гигиеническим требованиям к условиям обучения в учреждении в части обеспечения температурного, светового, питьевого режимов Отсутствие нарушений требований электробезопасности, антитеррористической безопасности, правил охраны труда в ОУ; Отсутствие травматизма при организации производственного процесса учреждения Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов по нарушению действующего законодательства и производственных нормативов	Своевременное исполнение предписаний контрольно-надзорных органов по вопросам компетенции. Отсутствие судебных дел в отношении учреждения по неисполнению предписаний контрольно-надзорных органов в рамках компетенции.
Заведующий хозяйством	Участие в осуществлении мероприятий по пополнению, сохранению и совершенствованию материально-технической базы, имущества и основных фондов учреждения Участие в мероприятиях по выполнению в учреждении требований СанПиН, обеспечению температурного, светового,	Своевременное исполнение предписаний контрольно-надзорных органов по вопросам компетенции. Отсутствие судебных дел в отношении учреждения по неисполнению предписаний контрольно-надзорных органов в

	питьевого режима, выполнению правил противопожарной безопасности Участие в выполнении мероприятий по сохранению, пополнению и развитию материально-технической базы; Участие в выполнении мероприятий по охране труда и технике безопасности Высокий уровень исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное предоставление отчетности, участие в составлении учетных, финансово-хозяйственных, технических и нормативных документов) Отсутствие замечаний, качественное выполнение поручений Своевременное проведение инструктажей и заполнение всех журналов по инструктажам и охране труда; Создание условий безопасного пребывания учащихся в учреждении, отсутствие детского травматизма Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников и родителей по содержанию материально-технической базы и созданию условий для осуществления образовательного процесса в учреждении. Отсутствие замечаний контролирующих органов по результатам проверки выполнения требований САНПиН, правил противопожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности	рамках компетенции.
Методист	Организация методической работы учреждения в отчетном периоде: участие в организации и проведении на базе учреждения методических секций, открытых уроков, мастер-классов; личное участие в работе семинаров, разработка и использование в учебном процессе экспериментальных и авторских программ; участие в работе аттестационной комиссии; разработка и использование в учебном процессе предпрофессиональных образовательных программ и учебных планов на основе ФГТ;	Личное участие в выполнении учреждением муниципального задания
Специалист в сфере закупок	Отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов	Выполнение плана-графика закупок на соответствующий календарный год
	Своевременное исполнение предписаний контрольно-надзорных органов	Отсутствие в отношении учреждения решений о привлечении к административной ответственности за нарушение законодательства о закупках
	Своевременное заключение и контроль исполнения контрактов, договоров	

	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное предоставление отчетности, участие в составлении учетных, финансово-хозяйственных, технических и нормативных документов) Отсутствие замечаний, качественное выполнение поручений	
Специалист по кадрам	Качественная и своевременная подготовка кадровых документов. Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременная сдача отчетной и служебной документации Выполнение мероприятий по подготовке документов к архивному хранению Отсутствие обоснованных жалоб и обращений сотрудников по административно-кадровым вопросам; Отсутствие документов, служебных записок и обращений, фиксирующих наличие претензий к работнику Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов по соблюдению трудового законодательства и правил исполнения и хранения кадровой документации	Наличие эффективной системы кадрового делопроизводства и документооборота в учреждении Соблюдение законодательства по охране персональных данных. Выполнение мер по организации строгого учета и хранения документов, содержащих персональные данные сотрудников. Контроль соблюдения законодательства и личное участие в организации и проведении мероприятий по проведению первичных и периодических медицинских осмотров и установления права на занятие педагогической деятельностью сотрудников учреждения;
Секретарь	Качественная организация документооборота в учреждении. Своевременная подготовка ответов на обращения граждан и организаций. Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременная сдача отчетной и служебной документации Выполнение мероприятий по подготовке документов к архивному хранению Отсутствие обоснованных жалоб и обращений сотрудников; Отсутствие документов, служебных записок и обращений, фиксирующих наличие претензий к работнику	Качественная работа по организации делопроизводства в учреждении
Уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, вахтер, костюмер	Высокий уровень исполнительской дисциплины Отсутствие обоснованных жалоб и обращений сотрудников по и участников образовательного процесса на действия (бездействия) работников; Отсутствие документов, служебных записок и обращений, фиксирующих наличие претензий к работнику	Обеспечение сохранности материальных ресурсов

Педагогический состав учреждения

Наименование должности	Критерии для выплаты премии по итогам работы за квартал, 9 месяцев	Критерии для выплаты премии по итогам работы за год
Преподаватель, концертмейстер	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное и своевременное заполнение служебной документации, выполнение распоряжений учебной части Подготовка учащихся –солистов и творческих коллективов к выступлениям на профессиональных мероприятиях на уровне учреждения и района Личное участие преподавателей и концертмейстеров в исполнении номеров концертных программ, создании творческих работ в рамках художественных выставок, концертов, учебных и культурно-просветительских мероприятий на уровне учреждения и района Участие преподавателя в различных формах методической работы на уровне учреждения через систему открытых уроков, методических сообщений Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников по организации учебного процесса в классе. Работа с детьми – инвалидами, обучающимися в учреждении.	Выполнение муниципального задания (исполнение утвержденных учебных планов и образовательных программ, сохранение контингента) Качество подготовки учащихся класса по результатам итоговой аттестации Инновационная деятельность, связанная с разработкой и внедрением эффективных форм и методик обучения, разработкой и применением авторских и экспериментальных программ, реализацией дополнительных предпрофессиональных образовательных программ в области искусства; Отсутствие отчислений учащихся без уважительных причин