УТВЕРЖДЕНО
Директор МБУ ДО ЩДМШ № 2
_____ А.Д. Гришин
«01» 10 2026 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома
ЩДМШ №2
_____ Н.П. Завадская
«01» 10 2026 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 2» Щекинского района

Введено в действие
приказом директора и вступает в силу с 01 октября 2026 года
№ 53-осн/д от «01» 10 2026 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Перечень о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 2» Щекинского района (далее по тексту - Положение) определяет общие требования к выплатам стимулирующего характера работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 2» Щекинского района (далее по тексту - Учреждение) и разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Законом Тульской области «Об образовании» от 30.09.2013 г. № 1989-ЗТО, постановлением администрации муниципального образования Щекинский район от 07.08.2026 № 8 - 1164 «О внесении изменения в постановление администрации муниципального образования Щекинский район от 17.05.2023 № 5 - 630 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Щекинского района, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением администрации муниципального образования Щекинский район от 11.09.2026 № 9 – 1441 «О внесении изменения в постановление администрации Щекинского района от 28.07.2021 № 7-920 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Щекинский район», Уставом Учреждения, Коллективным договором.

1.2. Перечень является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения.

1.3. Перечень распространяется на всех работников Учреждения как штатных, так и работников, принятых по совместительству.

1.4. Перечень определяет основание, порядок и критерии оценки результативности деятельности работников Учреждения.

1.5. Стимулирование работников Учреждения осуществляется в целях:

- усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышение качества образовательного и воспитательного процесса;
- развитие творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач;
- успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей;
- деятельности оценки результативности профессиональной деятельности.

1.6. Основанием для стимулирования работников Учреждения является:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- строгое соблюдение Устава школы;
- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики;
- четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений директора Учреждения, решений педагогического совета Учреждения, Общего собрания трудового коллектива Учреждения.

2. Виды выплат стимулирующего характера

2.2. Премиальные выплаты по итогам работы:

Единовременные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, учебный год, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Выплаты устанавливаются при:

- успешном и добросовестном исполнении работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны

руководителей);

- достижений и превышении плановых и нормативных показателей работы;

- своевременности и полноте подготовки отчетности.

2.3 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при:

- соблюдений регламентов, требований, технологий к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдения установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

- качественной подготовке и проведение различных мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

2.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных мероприятий различного уровня);

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения (конкурсы различных уровней, фестивали и другие выступления учащихся);

- участие в реализации национальных проектов в области музыкального дополнительного образования.

2.5. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения на текущий финансовый год.

2.6. Стимулирующие выплаты могут выплачиваться в виде разовых премий.

2.7. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Порядок выплат стимулирующего характера

3.1. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников и распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения приказом директора создается Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), состоящая из членов администрации и из числа работников, входящие в состав Общего собрания трудового коллектива Учреждения. Состав Комиссии утверждается ежегодно приказом директора Учреждения.

3.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор Учреждения, с учетом решения Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

3.2.1. Директор Учреждения не принимает участие в решении вопросов об установлении размера стимулирующих выплат к окладу лицам, состоящим с ним в родстве или свойстве. Приказ о таких выплатах подписывает заместитель директора по учебно-воспитательной работе (УВР), с учетом решения Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

3.3. Результаты работы Комиссии отражаются в протоколе и закрепляются приказом директора Учреждения.

3.4. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

3.5. В установленные приказом директора сроки педагогические работники передают в Комиссию оценочные листы, содержащие показатели результативности с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

3.6. В Учреждении устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагогические работники сдают оценочные листы в комиссию не позднее 15 числа текущего месяца (за отчетный квартал);

- комиссия рассматривает представленные материалы не позднее 18 числа текущего месяца (за отчетный квартал);

- после даты проведения комиссии протокол заседания комиссии закрепляется приказом директора, который передается в бухгалтерию для начисления заработной платы.

3.7. Оценочный лист педагогического работника подписывается директором Учреждения и председателем Профсоюзного комитета МБУ ДО ЩДМШ № 2.

3.8. В случае несогласия педагогического работника с решением Комиссии, работник имеет право обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

3.9. Комиссия обязана в течение двух рабочих дней рассмотреть заявление педагогического работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение. Обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии.

4. ПОСТОЯННЫЕ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

4.1. Директор школы по согласованию с профкомом имеет право устанавливать выплаты стимулирующего характера, премии за качество выполняемых работ на определенный срок при:
- своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;
- повышении уровня ответственности за порученный участок работы;
- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы и т.д. (согласно приложению № 1 к настоящему Перечню) – до 100%.

4.2. За поступление выпускников школы:
- на музыкальное отделение в ССУЗы и ВУЗы по специальности - до 30%;
- в педагогический колледж, в колледж культуры по другой специальности – 10%.

4.3. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность в процентах от должностного оклада, ставки в зависимости от стажа работы при выслуге в следующих размерах:

Стаж работы	Размер, %
от 0 до 2 лет включительно	2
свыше 2 до 5 лет включительно	5
свыше 5 до 10 лет включительно	10
свыше 10 до 20 лет включительно	15
свыше 20 лет	20

4.4. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения (библиотекарю) в процентах от должностного оклада (оклада), в зависимости от стажа работы при выслуге:
- ✓ свыше 1 года до 5 лет включительно — 10 %;
- ✓ свыше 5 до 10 лет включительно — 15 %;
- ✓ свыше 10 лет — 20 %.

Выплата за выслугу лет устанавливается как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

4.5. Выплата за наставничество устанавливается наставнику с учетом результативности его деятельности за наставничество. Выплачивается единовременно по завершении процедуры наставничества из расчета 20% от минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, за каждый месяц наставничества.

Постоянные выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются на квартал.

5. РАЗОВЫЕ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

5.1. Директор школы по согласованию с профкомом имеет право устанавливать выплаты стимулирующего характера, премии за интенсивность и высокие результаты работы за:
- участие в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех отделов школы;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы;
- применение поощрений за труд (награждение государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами органов государственной власти Тульской области, объявление Благодарности Губернатора Тульской области, вручение Почетной грамоты Губернатора Тульской области или органа исполнительной власти Тульской области, грамот и благодарностей Организации);
- участие в реализации национальных проектов и программ;
- связь с родителями и т.д. (согласно приложению № 2 к настоящему Перечню) – до 100%.

5.2. Единовременная материальная помощь в связи с юбилеем, рождением, смертью близкого родственника сотрудника (мать, отец, муж, жена, сын, дочь), бракосочетанием и другие – до 100%.

6. ВИДЫ МОРАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ СОТРУДНИКОВ.

Для реализации целей и задач школы в МБУ ДО ЩДМШ № 2 вводятся следующие виды морального поощрения:

1. объявление благодарности приказом директора;
2. награждение Почетной грамотой учреждения;
3. представление к награждению Почетной грамотой муниципального, областного и федерального значения;
4. представление к награждению нагрудным знаком «За достижения в культуре»;
5. представление к присвоению почетного звания или государственной награды;
6. иные формы поощрения.

7. Заключительные положения

Настоящий Перечень о выплатах стимулирующего характера вступает в силу с 01.10.2026 года и действует на три года.

Приложение № 1
к Перечню о выплатах стимулирующего характера работникам
МБУ ДО «Детская музыкальная школа № 2» Щекинского района

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

1. Стимулирующие выплаты к должностному окладу устанавливается с учетом индивидуальной работы каждого работника, способствующей выполнению целевых показателей эффективности работы Учреждения в целом.

2. Директор Учреждения не принимает участие в решении вопросов об установлении размера повышающего коэффициента к окладу лицам, состоящим с ним в родстве или свойстве. Приказ о таких выплатах подписывает заместитель директора по учебно-воспитательной работе (УВР), с учетом решения Комиссии.

3. Произвести подсчёт баллов каждому работнику ЩДМШ № 2 за период, по результатам которого устанавливается на квартал выплата, предусмотренная настоящим Перечнем.

4. Установление стимулирующей выплаты каждому работнику производится пропорционально количеству баллов, набранному этим работником.

ПРИМЕР: 3,0/макс Σбаллов*балл 1 работника= Краработника

5. Стимулирующая выплата к должностному окладу устанавливается:

- педагогическим работникам – раз в квартал (ежемесячно);
- иные работники за 12 месяцев (единовременный).

6. Решение об установлении стимулирующей выплаты к должностному окладу и его размерах принимается директором Учреждения в отношении конкретного работника с учетом решения Комиссии.

7. При принятии решения об установлении повышающего коэффициента к должностному окладу учитывается уровень профессиональной подготовки, сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт работы сотрудника и другие факторы.

8. Критерии установления и размер повышающего коэффициента к должностному окладу работникам Учреждения приведены в пунктах 9, 10, 11 по категориям работников:

9. Перечень критериев оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности работников (преподавателя, концертмейстера)

_____(Ф.И.О.) за период_____

№	Показатели (критерии)	Результативность деятельности	Кол-во баллов	Итоговый балл
1.	Концертно-просветительская работа (внутришкольная и городская):	10 и более мероприятий	25	
		до 10 мероприятий	15	
		до 5 мероприятий	5	
2.	Научно-методическая работа (внутришкольная):	интегрированный урок	10	
		участие	5	
		открытый урок (музыкальная викторина)	10	
		мастер-класс	15	
		методическая работа (с показом уч-ся)	10	

		методический доклад	5	
		участие в мастер-классе, методическом семинаре	3	
	Методическая работа, семинар:	городская районная областная	5 15 20	
3.	Культурно-просветительская (внеклассная) работа (районная, областная, Всероссийская)	лекции-концерты	20	
		тематические вечера, музыкальные гостиные	10	
		участие в лекциях-концертах, тематических вечерах, музыкальных гостиных	5	
		школьные фестивали, конкурсы	10	
		сольный концерт (концерт класса, педагогических работников и коллективов), творческий отчет (не менее 40 мин.)	30	
		участие в сольном концерте, концерте класса, творческом отчете в качестве концертмейстера	20	
4.	Сохранность контингента обучающихся	от 90% до 100%	20	
		от 80% до 90%	5	
5.	Концерты по профнабору	5 и более концертов	5	
		до 4 концертов	3	
		до 2 концертов	2	
6.	Участие в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях и публикаций (педагогических работников и коллективов)	Районный Призовое место	10 5	
		Областной Призовое место	15 10	
		Всероссийский (международный) Призовое место	20 15	
7.	Награды за успехи в профессиональной деятельности за отчетный период:	Грамота (благодарность) Министерства культуры и туризма ТО	30	
		Грамота (благодарность) правительства ТО	40	
		Грамота (благодарность) Губернатора ТО	50	
		Грамота Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ и Российского профсоюза работников культуры	40	
		Грамота (благодарность) администрации МО	20	

		Щекинский район		
		Грамота (благодарность) комитета по культуре, молодежной политике и спорту	15	
8.	ИТОГО:		**543**	

10. Перечень критериев оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности работников (учебно-вспомогательного персонала).

Секретарь, библиотекарь.

№	Показатели (критерии)	Кол-во баллов	Итоговый бал
1.	Помощь работникам в оформлении документации.	0-5	
2.	Работа по подготовке отчётов в электронном виде.	0-5	
3.	Активное участие в подготовке школы к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт и др.).	0-5	
4.	Участие в проведении творческих мероприятий (оформление сцены, холла, подготовка документации)	0-5	
5.	Отсутствие претензий со стороны контролирующих органов по размещению информации на общероссийских сайтах в сети интернет.	0-10	
6.	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в школе.	0-5	
7.	Работа по сохранению библиотечного фонда.	0-5	
8.	**ИТОГО:**	**40**	

Заведующий хозяйством.

№	Показатели (критерии)	Кол-во баллов	Итоговый бал
1.	Осуществление контроля качества и организации проведения подрядчиком ремонтных работ.	0-10	
2.	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг, работ и поставку товаров.	0-5	
3.	Обеспечение сохранности и своевременного ремонта музыкальных инструментов, хозяйственного инвентаря	0-5	
4.	Активное участие в подготовке школы к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт и др.).	0-5	
5.	Участие в проведении творческих мероприятий (оформление сцены, холла, подготовка документации)	0-5	
6.	Отсутствие претензий со стороны контролирующих органов по размещению информации на общероссийских сайтах в сети интернет.	0-5	
7.	**ИТОГО:**	**35**	

11. Перечень критериев оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности работников (обслуживающего персонала).

Уборщик служебных помещений, дворник, вахтер,
настройщик музыкальных инструментов.

№	Показатели (критерии)	Кол-во баллов	Итоговый бал
1.	Участие в ремонте школы, благоустройстве территории школы, другой общественной работе.	0-5	
2.	Уборка помещений, территории при возникновении аварийных ситуаций, при проведении ремонтных работ	0-5	
3.	Подготовка к зимнему периоду	0-5	
4.	Сохранность и ответственное хранение рабочего инвентаря.	0-5	
5.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок.	0-5	
6.	Контролирование работы системы АПС	0-5	
7.	**ИТОГО:**	**30**	

Приложение № 2
к Перечню о выплатах стимулирующего характера работникам
МБУ ДО «Детская музыкальная школа № 2» Щекинского района

Стимулирующая выплата за эффективность и результативность профессиональной деятельности устанавливается педагогическим работникам раз в квартал.

Перечень критериев оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности работников (преподавателя, концертмейстера)

_____(Ф.И.О.) за период_____

Наименование критерия		**Повышающий коэффициент к должностному окладу**		**Подтверждающий документ**
		преподаватель	**концертмейстер**	
Подготовка учащихся победителей (лауреатов) призеров (дипломантов) и участников конкурсов, фестивалей – конкурсов различного уровня	*Конкурсы методических объединений*: городской, территориальный**:** Гран-при Лауреат Дипломант участник	 **0,4** **0,3** **0,2** **0,1**	 **0,3** **0,2** **0,15** **0,1**	
	Конкурсы: областной, межрегиональный, открытый Гран-при Лауреат I II, III Дипломант участник	 **0,7** **0,6** **0,5** **0,4** **0,3**	 **0,6** **0,5** **0,4** **0,35** **0,3**	
	не более четырех мероприятий данного уровня в год для преподавателей			
	Конкурс Всероссийский, Международный: Гран-при Лауреат I II III Дипломант участник	 **1,1** **1,0** **0,8** **0,7** **0,6** **0,4**	 **0,9** **0,8** **0,7** **0,6** **0,5** **0,4**	

За повтор программы на выступлениях учащихся, за участие в конкурсных мероприятиях одного уровня, в форме онлайн – оплата производится 50% от установленного размера выплат.