

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА «НОВАТОР»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УФА
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Согласовано:
Председатель профсоюзной организации



_____ Г.Р. Александрова

Протокол заседания профкома
№ 1 от « 02 » 09 2019г.

Утверждаю:
Директор МБОУ ДОД ДДТ «Новатор»



_____ Т.И. Закирова

Приказ № 134/1-О от « 02 » 09 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления стимулирующих выплат
и премирования работников учреждения, установления
персонального повышающего коэффициента
МБОУ ДОД ДДТ «Новатор»

РАССМОТРЕНО

Общим собранием работников

Протокол № 1 от « 02 » 09 2019 г

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

2. Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения, установления им персональных повышающих коэффициентов.

3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования, персональных повышающих коэффициентов являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

II. Порядок установления стимулирующих выплат и премирования работников

1. Иные стимулирующие выплаты, персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.

2. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и (или) в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается комиссией по распределению и установлению иных стимулирующих выплат и премированию работников МБОУ ДО ДДТ «Новатор» городского округа город Уфа Республики Башкортостан, руководителем учреждения в соответствии с «Положением о комиссии по распределению и установлению иных стимулирующих выплат и премированию работников МБОУ ДО ДДТ «Новатор» городского округа город Уфа Республики Башкортостан» и критериями и механизмами оценки достижений работника МБОУ ДО ДДТ «Новатор».

При установлении стимулирующих выплат по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

3. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

4. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии, персональные повышающие коэффициенты не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

5. Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

**III. Перечень оснований (критериев) для премирования
и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения
(далее Перечень)**

1. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям: оценка результативности деятельности педагогических работников осуществляется посредством оценки его профессиональной деятельности с учетом достижений обучающихся.
2. С 20 по 25 число текущего месяца (установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки), (не менее чем за неделю до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию заполненный собственноручно оценочный лист, содержащий самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их.

IV. Деятельность работника учреждения по каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;

оценка 1 балл - если результаты этого вида деятельности имеются, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

**Критериями оценки достижений
педагогических работников учреждения являются:**

№п/п	<i>Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат</i>	баллы педагога	баллы комиссии
1.	высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины		
2.	выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения		
3.	качественная подготовка кабинета к новому учебному году (сентябрь)		
4.	создание и поддержка системы дополнительных занятий для отстающих детей.		

5.	-внедрение и эффективное использование инновационных образовательных технологий , использование широкого арсенала форм организации урока. Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др. (конкретно) Создание педагогическим работником собственных электронных образовательных ресурсов к урокам(+ 2б.)		
6.	-высокие творческие достижения обучающихся в конкурсах, олимпиадах и т.д.; (Ф.И. ребенка, объединение, результат.)		
7.	- участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках, проведение мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах; обобщение и распространение передового педагогического опыта. (дата, мероприятие)		
8.	-снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на внутреннем учете, в комиссии по делам несовершеннолетних.		
9.	-снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины.		
10.	-Контроль внешнего вида обучающихся.		
11.	- активная работа с родителями, использование различных форм взаимодействия (конкретно, кого приглашали, с кем беседовали, дата).		
12.	-организация внеурочной, внеклассной работы. Проведение выездных мероприятий, экскурсий, театры, музеи многодневные экскурсионные и учебные выезды (дата, мероприятие).		
13.	-наставничество, работа с молодыми педагогами		
14.	-эффективная работа по сохранению, укреплению и развитию материально-технической базы кабинета, учреждения; -санитарно-гигиеническое состояние кабинета, учреждения		
15.	Особые условия труда. Сверхнормативная наполняемость. Работа с обучающимися с девиантным поведением и др. (объединение ___)		
16.	Расширение обязанностей. Работа по проведению массовых внеклассных мероприятий на уровне района, города республики		
17.	Выполнение работы, не входящей в прямые обязанности работника. Участие в оформлении административной документации учреждения.		
18.	Работа с электронным порталом АИС «Навигатор».		
19.	Участие в спортивных соревнованиях, конкурсах, проводимых профсоюзной организацией учреждения (район и выше).		
20.	Дополнительные данные:		
21.	Итого		

**V. Перечень оснований (критериев) для премирования
и установления повышающего коэффициента.**

1. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям:

<i>№</i>	<i>Категории работников</i>	<i>Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат</i>	<i>Максимальный размер выплат к ставке</i>
1	Весь персонал	- высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины - напряженность, интенсивность труда	30% 70%
2	Педагогические работники	- работа в объединениях с детьми ОВЗ - наличие ведомственных знаков отличия, наград РФ - наличие ведомственных знаков отличия и наград РБ - наставничество, работа с молодыми педагогами - руководителям МО, РМО.	10% 15% 15% 10% 40%
3	Заместители руководителя	- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса - организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся - организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.) - сохранение контингента обучающихся - формирование благоприятного психологического климата в коллективе - обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении	50%
4	Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе	- обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни; - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; - своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.	20% 15% 10%
5	Библиотекари	- сохранение и развитие библиотечного фонда - содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса - высокая читательская активность обучающихся - содействие и участие в общих, районных (городских)	15% 15% 10% 15%

		мероприятиях - оформление стационарных, тематических выставок - внедрение информационных технологий в работу библиотеки	10% 15%
6	Учебно - вспомогательный персонал (старший вожатый, лаборант, секретарь-машинистка и др.)	- качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.) - содействие в организации общих и районных (городских) мероприятий - оформление тематических выставок	20% 10% 10%
7	Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, сторожа, уборщики служебных помещений, гардеробщики и др.)	- содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин - качественное проведение генеральных уборок - активное участие в ремонтных работах - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	15% 10% 10% 15%
8	Председатель профкома, члены профкома, уполномоченный профкома по охране труда	Содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня, активная работа по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения и др.	50%

Размер иных стимулирующих выплат конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Перечнем и в зависимости от максимального размера выплат к ставке заработной платы (оклада).

2. По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения.

3. Премирование работников также может осуществляться:

- по итогам работы за учебный год – в размере до одной ставки заработной платы (оклада);
- за выполнение конкретной работы – до 50% ставки заработной платы (оклада);
- к Международному Дню учителя – 1000 рублей;
- к Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – 1000 рублей;
- к юбилейным датам работников (50 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) – в размере ставки заработной платы (оклада);
- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - до 1000 рублей;
- по другим основаниям.

4. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального

повышающего коэффициента – до 1,85. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от количества набранных работником баллов

5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения аттестационной комиссии (комиссии по оценке эффективности деятельности работников), в состав которой входит представитель профкома.

6. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения территориальной профсоюзной организации.

VI. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.

5.1. В случае несогласия с решением Комиссии о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.