

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

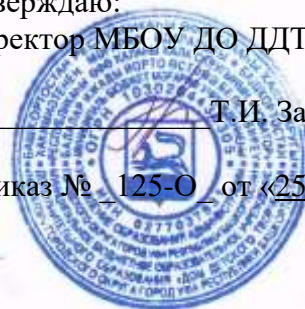
Согласовано:
Председатель профсоюзной организации



Г.Р. Александрова

Протокол заседания профкома
№ 1 от «25» 08 2020г.

Утверждаю:
Директор МБОУ ДО ДДТ «Новатор»



Т.И. Закирова

Приказ № 125-О от «25» 08 2020 г.

***Изменения к положению
о порядке установления стимулирующих выплат
и премирования работников учреждения, установления
персонального повышающего коэффициента
МБОУ ДО ДДТ «Новатор»***

РАССМОТРЕНО
Общим собранием работников
Протокол № 1 от «25» 08 2020 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	0-2	
2.	выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	0-2	
3.	качественная подготовка кабинета к новому учебному году (сентябрь)	0-2	
4.	создание и поддержка системы дополнительных занятий для отстающих детей.	0-2	
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.)	0-2	
6.	высокие творческие достижения обучающихся в конкурсах, олимпиадах и т.д.; (Ф.И. ребенка, объединение, результат.)	0-2	
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)	0-2	
8.	снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на	0-2	

	внутреннем учете, в комиссии по делам несовершеннолетних.		
9.	снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	0-2	
10.	Контроль внешнего вида обучающихся.	0-2	
11.	активная работа с родителями, использование различных форм взаимодействия (конкретно, кого приглашали, с кем беседовали, дата).	0-2	
12.	организация внеурочной, внеклассной работы. Проведение выездных мероприятий, экскурсий, театры, музеи многодневные экскурсионные и учебные выезды (дата, мероприятие).	0-2	
13.	наставничество, работа с молодыми педагогами	0-2	
14.	эффективная работа по сохранению, укреплению и развитию материально-технической базы кабинета, учреждения; санитарно-гигиеническое состояние кабинета, учреждения	0-2	
15.	Особые условия труда. Сверхнормативная наполняемость. Работа с обучающимися с девиантным поведением и др. (объединение ___)	0-2	
16.	Расширение обязанностей. Работа по проведению массовых внеклассных мероприятий на уровне района, города республики	0-2	
17.	Выполнение работы, не входящей в прямые обязанности работника. Участие в оформлении административной документации учреждения.	0-2	
18.	Работа с электронным порталом АИС «Навигатор».	0-2	
19.	Участие в спортивных соревнованиях, конкурсах, проводимых профсоюзной организацией учреждения (район и выше).	0-2	
20.	Дополнительные данные:	0-2	
21.	Итого	0-40	

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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - сохранение и развитие библиотечного фонда - содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса - высокая читательская активность обучающихся - содействие и участие в общих, районных (городских) мероприятиях - оформление стационарных, тематических выставок - внедрение информационных технологий в работу библиотеки 	15% 15% 10% 15% 10% 15%
6	Учебно - вспомогательный персонал (старший вожатый, лаборант, секретарь-машинистка и др.)	<ul style="list-style-type: none"> - 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.

Для расчета размера персонального повышающего коэффициента применяется критерии и показатели качества результативности труда, сделанные в рамках контроля (мониторинга) профессиональной деятельности работника.

Критерии	П.п.	Размер коэффициента	Показатели
Критерии для расчета размера повышающего персонального коэффициента (Директор, зам.директора по УВР, зам.директора по АХЧ, заведующий мастерской, заведующий отделом, заведующий костюмерной)			
Уровень профессиональной	п.5.4.1.	1,0	Высокий уровень исполнения профессиональных обязанностей.

подготовки	п.5.4.2.	1,0	Высокий уровень организации контроля (мониторинга)учебно-воспитательного процесса
	п.5.4.3.	0,85	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет и др.).
	п.5.4.4.	0,3	Сохранение контингента обучающихся.
	п.5.4.5.	0,85	Формирование благоприятного психологического климата в коллективе.
	п.5.4.6.	0,55	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении.
	п.5.4.7.	1,85	Организация и проведение мероприятий районного, городского, республиканского уровней.
Критерии для расчета размера повышающего персонального коэффициента (Педагог-психолог, концертмейстер, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)			
Уровень профессиональной подготовки	п.5.4.8.	1,0	Высокий уровень исполнения профессиональных обязанностей.
	п.5.4.9.	0,5	Работа с одаренными обучающимися
	п.5.4.10.	0,45	Достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их уровня.
	п.5.4.11.	0,4	Участие и получение призовых мест работника в конкурсах педагогического мастерства.
	п.5.4.12.	0,35	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры и др.
	п.5.4.13.	0,85	Обобщение и распространение опыта работы, публикации на уровнях.
	п.5.4.14.	1,85	Организация и проведение мероприятий в учреждении, районных, городских и республиканских мероприятий.
Критерии для расчета размера повышающего персонального коэффициента (Специалист по охране труда, аккомпаниатор, машинист сцены, секретарь, дворник, художник-оформитель)			
Уровень профессиональной подготовки	п.5.4.15.	1, 0	Высокий уровень исполнения должностных обязанностей, правил трудового распорядка
	п.5.4.16.	0, 5	Напряженность, интенсивность труда, выполнение особо важных (срочных) работ.
	п.5.4.17.	0, 5	Качественное ведение делопроизводства, личных дел, архивного дела, учет военнообязанных.
	п.5.4.18.	0, 35	Содержание территории в соответствии с требованиями СанПиН.
	п.5.4.19.	0, 35	Обеспечение безопасной доступности в учреждение

	п.5.4.20.	0,85	Пошив сценических костюмов.
	п.5.4.21.	0,45	Образцовое содержание костюмерной: своевременная подготовка сценических костюмов к мероприятиям
	п.5.4.22.	0,4	Участие в организации мероприятий районного, городского, республиканского уровней.
	п.5.4.23.	1,85	Проведение мероприятий: конкурсов, праздников.

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.