

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБУ ДО ДДТ
Жигалова Т.А. *Жигалова*

«22» января 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО ДДТ
Жукова Н.Н.

Приказ № 9/1-99 от «22» января 2020 г.



ПРИНЯТО Педагогическим советом МБУ ДО ДДТ
Протокол № 3 от «22» января 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец детского творчества»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец детского творчества» (далее - Учреждение) разработано на основании примерного Положения о выплатах стимулирующего характера работникам образовательных учреждений Гаврилов-Ямского муниципального района, утверждённого постановлением Администрации муниципального района от 30.12.2019 № 1462.

1.2. Данное Положение устанавливает примерные порядок, перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера (далее - выплаты) работникам Учреждения.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются с целью повышения мотивации работников к качественному результативному труду, развития их творческой активности и инициативы, а также в целях повышения качества образовательного процесса.

1.4. Выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок, вознаграждений, премий.

1.5. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда Учреждения в порядке, установленном локальным актом образовательного учреждения.

1.6. Установленный Учреждением Порядок выплат должен обеспечивать государственно-общественный характер управления учреждением.

1.7. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2. УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Показателями эффективности деятельности педагогических работников системы дополнительного образования, разработанных на основании Профессионального стандарта педагога дополнительного образования детей и взрослых, утверждённого приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «8» сентября 2015 г. № 613н. и Коллективного договора Учреждения, зарегистрированного в Управлении СЗНиТ Администрации Гаврилов-Ямского МР.

2.2. Основанием для установления выплат стимулирующего характера для педагогических работников Учреждения является оценка результативности их деятельности согласно Показателям эффективности деятельности, представленным в Приложениях № 1- 5, общими показателями которых являются:

2.2.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся и воспитанников;

- в сохранении контингента обучающихся и воспитанников.

- 2.2.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).
- 2.2.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий образовательного учреждения, городского, областного и других уровней.
- 2.2.5. Качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения).
- 2.2.6. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях.
- 2.2.7. Участие в методической работе:
 - выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;
 - осуществление руководства проблемными, творческими группами;
 - проведение открытых занятий, мастер-классов;
 - обобщение передового педагогического опыта;
 - в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне муниципального района Ярославской области.
- 2.2.8. Отсутствие обоснованных обращений к администрации Учреждения со стороны обучающихся и родителей по поводу качества преподавания и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.
- 2.2.9. Иные основания, установленные локальным нормативным актом Учреждения.

2.3. Основанием для установления выплат стимулирующего характера для *административного персонала* (заместителей директора, руководителей структурных подразделений) Учреждения является оценка результативности их деятельности согласно Показателям эффективности деятельности, представленным в Приложении № 6 - 7, общими показателями которых являются:

- 2.3.1. Достижение высоких показателей результативности:
 - в сохранении и укреплении здоровья обучающихся и воспитанников;
 - в сохранении контингента обучающихся и воспитанников.
- 2.3.2. Наличие у образовательного учреждения статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.
- 2.3.3. Участие образовательного учреждения в мероприятиях, проводимых на уровне муниципального района, области.
- 2.3.4. Активное участие обучающихся, воспитанников Учреждения в мероприятиях различного уровня.
- 2.3.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.
- 2.3.6. Наличие в Учреждении действующего органа государственно-общественного управления.
- 2.3.7. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности образовательного учреждения.
- 2.3.8. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности образовательного учреждения и ответов на запросы различных органов и организаций.
- 2.3.9. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий органов, осуществляющих управление в сфере образования. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).
- 2.3.10. Предоставление учреждением дополнительных (в т.ч. платных) образовательных услуг; работа постоянно действующих школ, клубов для родителей (законных представителей); проведение работы с социально неблагополучными семьями.
- 2.3.11. Отсутствие обоснованных жалоб на образовательное учреждение со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).
- 2.3.12. Низкий уровень травматизма в образовательном учреждении.

2.3.13. Эффективное управление Учреждением. Эффективность управления учреждением определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых Учреждением для каждого вида административной деятельности.

2.3.14. Иные основания, установленные локальным актом образовательного учреждения.

2.4. Перечень оснований для установления поощрительных выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- отсутствие обоснованных жалоб;
- иные основания, установленные локальным нормативным актом Учреждения.

2.5. Выплаты в виде стимулирующих надбавок устанавливаются по результатам деятельности за полугодие текущего учебного года в декабре и по результатам прошедшего учебного года в июне.

2.6. Единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников Учреждения может осуществляться:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- по итогам работы за определённый период (квартал, полугодие, год);
- к праздничным и юбилейным датам (начиная с 50 лет, через каждые 5 лет), а также в связи с уходом на пенсию;
- за безупречную продолжительную трудовую деятельность (15, 20, 25 лет и более);
- за проведение разовых мероприятий в масштабе образовательного учреждения, муниципального района;
- по иным основаниям, предусмотренным локальными актами Учреждения.

2.7. Единовременное премирование (вознаграждение) руководителя Учреждения может осуществляться:

- по итогам оценки эффективности деятельности руководителя за календарный год;
- за качественное проведение капитального ремонта (реконструкции);
- по итогам работы за определённый период (квартал, полугодие, год);
- за качественное проведение разовых мероприятий в масштабе района, города, области.

При определении конкретного размера премии работникам Учреждения учитываются качество, объём и значимость проведённой работы, результаты работы.

3. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Порядок, размеры и условия распределения выплат устанавливаются локальным актом Учреждения самостоятельно при участии профсоюзного комитета и Совета учреждения (далее – Совет) как общественного органа самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения.

3.2. Основанием для установления выплат стимулирующего характера является представленная руководителем образовательного учреждения или руководителями структурных подразделений на обсуждение Совета аналитическая информация о показателях деятельности работников, являющаяся основанием для установления выплат. Данная информация предоставляется дважды в год (в декабре, по окончании полугодия и в июне, по окончании учебного года).

3.3. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения производятся на основании решения Совета и приказа руководителя Учреждения в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными образовательным учреждением.

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений производятся на основании приказа органа, осуществляющего управление в сфере образования, в соответствии с разработанными критериями оценки их деятельности.

3.5. Стимулирующая надбавка к должностному окладу работника, может быть снята или уменьшена приказом директора Учреждения в следующих случаях:

- нарушение исполнительской, трудовой дисциплины;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, нарушение требований охраны труда и пожарной безопасности в Учреждении, нарушение охраны жизни и здоровья обучающихся и работников Учреждения;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей;
- нарушения или упущения в работе, отмеченные в актах, справках, предписаниях, докладных записках проверяющих и иных контрольно-надзорных органов;
- нарушение прав и свобод обучающихся и работников Учреждения;
- невыполнение требований к оформлению рабочей документации;
- наличие обоснованных обращений, жалоб граждан.