

СОГЛАСОВАНО

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

«16» марта 2023 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО ДДТ
Жукова Н.Н. *Жукова Н.Н.*

Приказ № 42-о/д от «16» марта 2023г.



ПРИНЯТО Педагогическим советом МБУ ДО ДДТ
Протокол № 4 от «27» марта 2023г.

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 13.01.2023 № 6 <в ред. Постановления Администрации Гаврилов-Ямского муниципального района от 16.03.2023 № 245>

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

1.3. Выплаты устанавливаются в целях 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 и 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.

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 муниципального района.

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.

2.2.2. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня.

- 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 городском, районном, 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;
 - участие в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне учреждения, муниципального района, 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.

2.3. 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 - 8, 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.

2.4. 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.

2.5. Выплаты в виде стимулирующих надбавок устанавливаются по результатам прошедшего учебного года.

2.6. Единовременное премирование (вознаграждение) 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 датам (юбилейные даты учреждения, День знаний, День учителя, Новый год, Международный женский день 8 Марта, День защитника Отечества 23 Февраля и пр.) как «единовременная поощрительная выплата к празднику (государственному, профессиональному)» 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, города, района, области.

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

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