

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО Детская школа искусств МР
Стерлитамакский район РБ


С.Г. Свободина

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБУ ДО Детская школа искусств МР
Стерлитамакский район РБ


В.А. Агбулатов



ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская школа искусств муниципального района Стерлитамакский район Республики Башкортостан

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании (далее – Положение) вводится с целью повышения эффективности работы каждого работника МБОУ ДО ДШИ МР Стерлитамакский район РБ (далее – Учреждение) в целом, материальной заинтересованности работников в получении максимального эффекта от своей деятельности, предусматривающей выплату премий, доплат и надбавок, а также материальной помощи, устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, перечень критериев качества выполняемых работ, перечень критериев и показателей деятельности для установления премий по итогам работы и порядок выплаты материальной помощи.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с ТК РФ, Законом РФ от 09.10.1992г. № 3612-1 «Основы законодательства РФ о культуре», иными законами и нормативными актами РФ, РБ и местного самоуправления, регулирующими трудовые отношения.
- 1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников, состоящих в штате Учреждения, а также на работников, принятых на временную работу, за исключением работающих по договорам гражданско-правового характера.
- 1.4. Положение предусматривает единый порядок выплаты премий, установления надбавок к должностным окладам руководителей, специалистов и служащих за высокие творческие, производственные достижения в работе или за выполнение особо важных (срочных) работ, и выплаты материальной помощи.
- 1.5. Надбавки и премии учитываются при исчислении работникам средней заработной платы в случаях и в порядке, предусмотренных действующим законодательством.
- 1.6. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом в вооруженные силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, сокращением штатов и по другим причинам, выплата премий производится за фактически отработанное время в данном учетном периоде.
- 1.7. Лицам, принятым на работу в Учреждение в течение года, премия, выплачиваемая по итогам работы за год, может быть выплачена за неполный год по усмотрению руководителя.
- 1.8. Выплаты стимулирующего характера осуществляет руководитель учреждения с учетом мотивированного мнения представителя профсоюзной организации.

2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Школы в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, предусмотренного настоящим Положением.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- персональные надбавки;
- доплаты за наличие почётного звания, ученой степени и нагрудных знаков;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; единовременные выплаты и поощрения; премии по итогам работы.

2.3. При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

3. Доплаты за наличие почётного звания, ученой степени и нагрудных знаков

3.1. Руководителям и педагогическим работникам за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почётного звания, присвоенных в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Республики Башкортостан, могут устанавливаться:

- надбавка за звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника двух оснований (наличие одного или нескольких почётных званий, нагрудных знаков) выплаты устанавливаются по одному (максимальному) основанию.

3.2. Основанием для рассмотрения данной выплаты является личное заявление, ходатайство заведующего отделением при предъявлении подтверждающих документов (при их наличии).

4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.1. Работникам образовательных организаций могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки.

4.2. Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, от которых зависит конкретный процент надбавки, устанавливается данным Положением (приложение №1 к Положению о материальном стимулировании).

5. Выплаты за качество выполняемых работ

5.1. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Школы по результатам труда за определенный период времени.

5.2. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых показателей деятельности Школы.

6. Единовременные выплаты и поощрения

6.1. Работникам Школы может выплачиваться единовременное поощрение:

- по случаю юбилейных дат; при выходе на пенсию; к профессиональным и государственным праздничным датам; при награждении правительственными и ведомственными знаками отличия.

6.2. На основании приказа и Положения о почетной грамоте Министерства культуры РБ премировать работников не более 2-х кратного размера базовой единицы для определения окладов по ПКГ.

6.3. Единовременные поощрения выплачиваются в пределах имеющихся средств на оплату труда, но не более одного должностного оклада, ставки заработной платы.

6.4. Основанием для рассмотрения данной выплаты является личное заявление, ходатайство заведующего отделением при предъявлении подтверждающих документов (при их наличии).

7. Премии по итогам работы

7.1. К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий (приложение №1 к Положению о материальном стимулировании).

7.2. Премии по итогам работы осуществляются как штатным работникам Школы, так и совместителям.

7.3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

8. Оказание материальной помощи

8.1. Работникам Школы может быть оказана материальная помощь:

- в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;
- при вступлении в брак;
- при рождении (усыновлении) ребенка, при поступлении ребенка в 1 класс;
- в случае смерти супруга (супруги) и близких родственников (родителей, детей, родных братьев и сестёр);

8.2. Материальная помощь оказывается работникам Школы в пределах средств на оплату труда, но не более одного должностного оклада, ставки заработной платы.

8.3. Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом директора школы на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих наступление вышеназванных обстоятельств.

9. Порядок установления выплат стимулирующего характера

9.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников Школы.

9.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются комиссией по организации работы по оценке результативности и эффективности деятельности работников школы, установлению доплат стимулирующего характера, оказанию материальной помощи сотрудникам МБУ ДО ДШИ МР СР РБ (далее – комиссия) разово или на период, оговоренный в протоколе заседания.

9.3. Порядок формирования и организация работы комиссии определяется руководителем учреждения; в состав комиссии должен входить в обязательном порядке председатель первичной профсоюзной организации Школы, преподаватель, не занимающий руководящую должность. Решение комиссии правомочно, если на нем присутствуют 2/3 членов, решение принимается большинством голосов. При равном количестве голосов решение руководителя является решающим.

9.4. Не менее чем за 2 дня до заседания комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, работники передают в комиссию оценочные листы и аналитические справки, содержащие самооценку показателей результативности и качества их деятельности.

9.5. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных работниками материалов самоанализа, устанавливает итоговое количество баллов оценки деятельности работника за отчетный период и вносит эти данные в сводный оценочный лист и утверждает его на своём заседании. Работники Школы вправе ознакомиться с утверждёнными комиссией баллами собственной профессиональной деятельности.

9.6. В случае установления комиссией необъективности самооценки работника, представленные материалы возвращаются данному работнику для исправления и доработки.

9.7. На основе представленного работниками бухгалтерии анализа экономии фонда оплаты тру-

да, выделенных средств на стимулирующие выплаты комиссия рассчитывает денежный эквивалент 1 балла, и в зависимости от набранной суммы баллов работникам устанавливаются суммы стимулирующих выплат.

9.8. Результаты работы комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся у директора Школы.

9.9. На основании решения комиссии директор Школы издает приказ об утверждении размера стимулирующих выплат работникам Школы.

9.10. В случае несогласия работника с итоговым баллом, он имеет право в течение 2-х дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм установленных данным Положением, а также технические ошибки при работе с графиками, текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

9.11. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника образовательного учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 2-х дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

9.12. По истечении 5 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

9.13. При наличии у работника одного дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера устанавливаются в размере 50% от суммы баллов, установленных комиссией.

Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников, в том числе педагогических работников внутреннего совместительства

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
	1. Распространение передового опыта работы	
1.1.	Открытые уроки: Школьный уровень в рамках работы методического объединения Районный уровень Республиканский уровень, проведение мастер – классов, проводимых в рамках методических мероприятий районного или республиканского уровня Наличие каждого следующего показателя дополнительно оценивается в 1 балл – Электронное сопровождение урока	1 2 3 (за каждый урок)
1.2.	Выступление на семинарах, конференциях, доклад Школьный уровень Районный уровень Республиканский уровень	1 2 3 (за каждое выступление)
1.3.	Методические разработки - реферат, доклад, сообщение, выступление на заседании отдела Участие в разработке единой рабочей программы с наличием внешних отзывов и рецензий (за каждую разработку) Наличие публикаций республиканского уровня	1 1 3
1.4.	Творческие работы: - переложения, аранжировки, обработки, наличие мультимедийных разработок, запись фонограммы - картины, малые скульптурные формы, - постановка конкурсных, концертных номеров	1 (за каждую работу), но не более 3 баллов
1.5.	Участие преподавателя в конкурсах профессионального мастерства: Участие в школьных, районных, городских, зональных республиканских конкурсах: · Участие · Дипломант · Лауреат Для концертмейстеров (участие, дипломант, лауреат) Участие в межрегиональных, всероссийских и международных конкурсах и фестивалях: · Участие · Дипломант · Лауреат (участие в заочных, интернет –конкурсах оценивается на 1 балл ниже по каж-	1 2 3 1 4 5 6

1.6.	Работа преподавателя в жюри различных конкурсов: Школьный, сельский, районный уровень Республиканский уровень	(за каждое) 1 2
1.7.	Личное участие в концерте, выставке: – в составе коллектива (совместная выставка) (сельск, район.) – республиканский уровень – индивидуально (сольный концерт) (сельск, район.) – республиканский уровень НЕ БОЛЕЕ 15 БАЛЛОВ – Муз.отделение; НЕ БОЛЕЕ 10 БАЛЛОВ – Худ.отделение	1 2 2 3 (за каждое)
1.8.	Использование в образовательном процессе информационных технологий (интерактивная доска, ноутбук, проектор, компьютер)	1
1.9.	Повышение квалификации преподавателя (при наличии подтверждающих документов): Курсы повышения квалификации (объемом 16 часов и менее) (более 16 часов) Посещение семинаров, научно-практических конференций, круглых столов, дискуссий, взаимопосещение уроков (документально подтверждено) и т.д. Мастер-классы: Посещение, организация С участием своего ученика - + 1 балл	1 2 1 1
1.10.	Работа в комиссиях(приемная, аттестационная, итоговая выпускная) - школьного уровня, районного уровня; - республиканского уровня.	1 2
1.11.	Наставничество (стаж работы не менее 10 лет), по приказу: Посещение ведущими преподавателями уроков молодых специалистов с последующими анализом урока и рекомендациями по его ведению, зафиксированными в тетради посещения занятий.	2
1.12.	Организация педагогического процесса с детьми: - с ограниченными возможностями (подтверждающие документы, справки) - с отклонениями в развитии и низким уровнем обучаемости (трудные подростки, состоящие на особом контроле в общеобразовательной школе)	2 1
2. Достижения учащихся		
2.1.	Участие детей в конкурсах и фестивалях Участие в школьных, районных, городских конкурсах и фестивалях: · Участник · Дипломант · Лауреат <i>(Для художественного отделения максимальное количество 10 баллов)</i>	За каждое участие 1 2 3

	Участие в зональных, республиканских, межрегиональных, всероссийских и международных конкурсах и фестивалях Участие · Дипломант · Лауреат <i>(Для всех отделений максимальное количество 20 баллов)</i> <i>Заочное и интернет участие оценивается по таким же критериям с</i>	4 5 6 -1
2.2.	Поступление обучающихся класса в профильные учебные заведения по специальности, соответствующей профилю обучения по специальности «Преподаватель теоретических дисциплин» При наличии подтверждающих документов	5 (за каждого)
2.3	Наличие выпускников Индивидуальное обучение Групповое обучение	1 2 (но не более 6)
3. Внеклассная работа		
3.1.	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий Мероприятия для родителей класса (концерты класса, вечера отдыха) Родительские собрания, классные мероприятия	2 1 (за каждое)
3.2.	Участие обучающихся класса в общешкольных концертах, выставках: <i>за каждое</i>	1 (не более 3 баллов)
3.3.	Организация общешкольного, районного мероприятия (филиалы в том числе)	2 (за каждое)
3.4.	Участие обучающихся класса в сводных выездных концертах (выставках) в образовательных и прочих учреждениях, на предприятиях и т.д. - на уровне села, - на уровне района	(за каждое участие, но не более 10) 1 2
3.5.	Организация и проведение экскурсий и культпоходов в театры, на концерты, выставки <i>- с обучающимися</i>	(за каждое) 1
3.6.	Организация профориентационной работы с учащимися	1
3.7.	Ответственный за жизнь ребенка во время выездных мероприятий.	1 За каждый выезд
3.8.	Организация и проведение фестивалей и конкурсов на базе школы Работа в оргкомитете фестиваля, конкурса Работа в качестве куратора Участие в проведении фестивалей и конкурсов	1
3.9	Выполнение работ сверх должностных обязанностей (Обслуживание сайта, ведение групп в социальных сетях, работа в профсоюзных комиссиях и т.д.)	1