

Согласовано
Председатель профсоюзной
организации
О.А.Ртищева
протокол № 1
от «31» августа 2020год

Утверждаю
Директор МАУДО
ДТТ «Юный техник»
с. Серафимовский
А.А.Тимербаев
Приказ № 30
от «31» августа 2020 год



Положение
о порядке материального стимулирования работников
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
дом детского технического творчества «Юный техник» с. Серафимовский
муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан

с.Серафимовский, 2020г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях обеспечения повышения качества обучения, ответственности работников за результаты своего труда, выполнение трудовых обязанностей, развития творческой активности и инициативы через стимулирование результативной, качественной и эффективной профессиональной деятельности работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования дом детского технического творчества «Юный техник» с. Серафимовский муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан (далее Учреждение).

1.2. Положение определяет условия и порядок установления стимулирующих выплат за результативность и качество профессиональной деятельности в соответствии с критериями и показателями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения (далее – стимулирующие выплаты).

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.3. Источником установления выплат стимулирующего характера являются средства республиканского, местного бюджета, средства, поступающие из иных источников, не противоречащие действующему законодательству РФ, РБ, Уставу образовательного учреждения.

1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

2. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам педагогического состава за интенсивность и высокие результаты работы

2.1. В целях обеспечения общественного участия в распределении выплат стимулирующего характера в МАУДО ДДТТ «Юный техник» с.Серафимовский создается специальная открытая комиссия (далее – комиссия).

Комиссия состоит из 3 человек, в которую входят:

- руководитель образовательного учреждения;
- методист;
- председатель первичной профсоюзной организации.

2.2. Остальной состав комиссии избирается открытым голосованием на собрании трудового коллектива. Результаты голосования вносятся в протокол собрания трудового коллектива. Состав комиссии избирается на учебный год.

2.3. Председателем комиссии является руководитель образовательного учреждения.

2.4. Руководителем образовательного учреждения издается приказ о создании комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

2.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.

2.6. Совокупный размер стимулирующих выплат, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.7. Выплаты стимулирующего характера по результатам труда устанавливаются в рублях.

2.9. На заседании комиссия рассматривает вопросы об установлении стимулирующих выплат. По итогам заседания составляется протокол заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат. Работники получают бланки протоколов заседания комиссии, ознакомившись с суммой баллов, набранных каждым работником, стоимостью одного балла, подписывают их.

2.10. Работодатель, перед принятием решения направляет обращение, проект приказа об установлении стимулирующих выплат и протокол заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в целях достижения взаимоприемлемого решения.

После получения мотивированного мнения по проекту в письменной форме работодатель издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

2.11. Конкретный размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Перечнем, исходя из стоимости одного балла, определенной в зависимости от выделенных на эти цели средств.

Стоимость одного балла = Средства ФОТ, поступившие на осуществление стимулирующих выплат

Общее количество набранных всеми работниками баллов

Размер стимулирующих выплат работнику = Стоимость одного балла x количество набранных конкретным работником баллов.

2.12. Оценка показателей (критериев) результативности, качества и эффективной профессиональной деятельности работников осуществляется один раз в год (или не чаще двух раз в год) и стимулирующие выплаты на основе этих результатов осуществляются весь следующий учебный период на основании листов самооценки.

2.13. Стимулирующие выплаты являются составной частью заработной платы, включаются в средний заработок, на них начисляется районный коэффициент.

2.14. Критерии материального стимулирования руководителя организации утверждены приказом министерства образования РБ.
Критерии **материального** стимулирования педагогов ДО.

№ п.п.	Критерии (в соответствии с обобщенной трудовой функцией - преподавания по ДООП)	Критерии материального стимулирования
1.	Организация деятельности обучающихся	<p>1.1. Сохранность контингента обучающихся с учетом специфики реализуемых ДООП (их направленности), индивидуальных и возрастных характеристик обучающихся</p> <p>1.2. Наличие участников фестивалей, конференций, конкурсов и иных аналогичных мероприятиях (в соответствии с направленностью ДООП)</p> <p>1.3. Наличие победителей фестивалей, конференций, конкурсов и иных аналогичных мероприятиях (в соответствии с направленностью ДООП)</p> <p>1.4. Наличие работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, одаренными и др.</p> <p>1.5. Педагогический контроль и оценка освоения ДООП</p> <p>1.6. Учебная, планирующая и отчетно-аналитическая документация</p> <p>1.7. Наличие медиатеки, электронных образовательных ресурсов в соответствии с направленностью ДООП</p> <p>1.8. Востребованность дополнительных общеразвивающих программ</p>
2.	Реализация воспитательной деятельности в педагогической работе	<p>2.1. Организация и проведение досуговых мероприятий в рамках реализации ДООП и в мероприятиях ОО</p> <p>2.2. Оснащение учебного помещения, формирование его предметно-пространственной среды</p> <p>2.3. Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся при решении задач обучения и воспитания</p>
3.	Разработка программно-методического обеспечения реализации ДООП	3.1. Систематизация средств обучения, разработка дидактического и раздаточного материала, в том числе в условия использования образовательных технологий (проблемное, разноуровневое обучение, проектные и исследовательские методы обучение и

		др).
		3.2. Организация корректировки содержания ДООП, системы контроля и оценки (по результатам анализа их реализации)
4.	Профессиональное развитие педагогического работника	4.1. Наличие программ по самообразованию или "образовательного маршрута" профессионального саморазвития
		4.2. Повышение квалификации, переподготовка
		4.3. Популяризация педагогического опыта в различных формах (мастер-классы, семинары, конференции и др.)
		4.4. Популяризация педагогического опыта в сетевом педагогическом сообществе
		4.5. Наличие публикаций, иллюстрирующих педагогический опыт, в том числе и в Интернет-ресурсах
		4.6. Участие в конкурсах профессионального мастерства
		4.7. Участие (или руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри т.п.
Методист		
		Сохранение контингента обучающихся
		Организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям
		Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждения (педагогический совет, методический совет и т.д.)
		Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения
		Участие учреждения в конкурсах, грантах, конференциях, проектах разного уровня
		Наличие педагогов – призеров профессиональных конкурсов, грантов, конференций различных уровней
		Результативность участия обучающихся по направлению деятельности методиста в региональных, всероссийских, международных

	олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	
	Обобщение и распространение опыта педагогов в области повышения качества образования	
Обслуживающий персонал	Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН	
	Проведение генеральных уборок	
	Участие в ремонтных работах	
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	
	Другие показатели деятельности, не входящие в должностные обязанности работников	

2.5. Показатель 1.8 «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}$$
, если $\frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%$, то $\frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$, где $V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник, $O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе, $O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе, n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонализированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$, где СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

3. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки профессиональной деятельности педагогических работников

3.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе подать апелляцию в Комиссию по утверждению результатов показателей эффективности деятельности педагогических сотрудников.

3.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

3.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

3.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для её рассмотрения заседание Комиссии, на которое в обязательном порядке приглашаются члены профсоюзного комитета и работник, подавший апелляцию.

3.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены Комиссии проводят проверку правильности оценки профессиональной деятельности, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят новое решение.

3.6. Оценка, данная повторно на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии и представителями профсоюзного комитета.