

Мотивированное мнение профкома
первичной профсоюзной организации
МБОУ ДОД ДД(Ю)Т г. Салавата
по обращению директора
С.Н. Свечниковой по проекту приказа
№ 126 от 30.12.13г. «О положении о порядке стимул.
выплат, премирования работников»



Утверждаю
Директор МБОУ ДОД
ДД(Ю)Т г. Салавата
С.Н. Свечникова

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления иных стимулирующих выплат,
премирования работников, установления персонального повышающего
коэффициента Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей «Дворец детского (юношеского)
творчества» городского округа город Салават Республики Башкортостан**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Дворец детского (юношеского) творчества» городского округа город Салават Республики Башкортостан, (далее - Учреждение) 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 МБОУ ДОД ДД(Ю)Т г.Салавата, 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 МБОУ ДОД ДД(Ю)Т г.Салавата;
- экономия по фонду оплаты труда МБОУ ДОД ДД(Ю)Т г. Салавата;
- внебюджетные средства.

II. Порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников Учреждения

1. Иные стимулирующие выплаты, персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, месяц, 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 директором МБОУ ДОД ДД(Ю)Т г.Салавата 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 МБОУ ДОД ДД(Ю)Т г.Салавата, 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 МБОУ ДОД ДД(Ю)Т г.Салавата определяет Учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

**III. Перечень оснований (критериев) для премирования
и установления иных стимулирующих выплат работникам
Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополни-
тельного образования детей «Дворец детского (юношеского) творчества»
городского округа город Салават Республики Башкортостан (далее Перечень)**

3.1. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам МБОУ ДОД ДД(Ю)Т г.Салавата по следующим основаниям:

**Критерии
модульно-рейтинговой оценки деятельности
педагога дополнительного образования
МБОУ ДОД ДД(Ю)Т г. Салавата**

(месяц, год)

№ /п	КРИТЕРИИ	Шкала баллов	Периодичность	Кол-во баллов
Социально-массовая работа				
	Исполнительская дисциплина. Количество несвоевременно представленных материалов, документов, наличие замечаний по результатам проверок: по качественному ведению документации	0(-10)	Ежемесячно	
	Взаимоотношения с сотрудниками, администрацией Учреждения	0(-10)	Ежемесячно	
	Отсутствие обращений родителей с жалобами на организацию учебно-воспитательного процесса в объединении	0(-10)	Ежемесячно	
	Трудовая дисциплина	0(-10)	Ежемесячно	

5.	Взаимодействие педагога с родителями (система работы).	46.	Ежемесячно	
6.	Поддержание материально-технического оснащения и улучшение материально-технической базы учебного кабинета. (Работа с родителями - оказание благотворительной помощи).	56.	Ежемесячно	
7.	Выполнение срочных административных поручений	106.	Ежемесячно	
8.	Участие педагога в мероприятиях - на уровне Учреждения - на уровне города	2 б. (за каждое мероприятие) 36. (за каждое мероприятие)	Ежемесячно	
9.	Работа в выходные и праздничные дни.	Двойная оплата	Ежемесячно	
10.	Количество дней без больничных и без содержания	16.	Ежемесячно	
11.	Предоставление платных образовательных услуг (педагоги-организаторы)	20%	Ежемесячно	
12.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режимы, режим подачи питьевой воды и т.д.)	0(-10)	1 раз в семестр	
13.	Обеспечение выполнения требований ПБ, ОТ	0(-10)	Полугодовая	
14.	Подписка	36.	Полугодовая	
15.	Общественная деятельность педагога (член комиссии, метод.объединения, др.). Профсоюз. (Результативность).	0-4 (за каждое мероприятие)	Полугодовая	
6.	Наличие органов самоуправления в детском объединении (перечислить).	36.	Годовая	
	Итого:			
Учебно-методическая работа				
7.	Позитивный имидж педагога	56.	Ежемесячно	
8.	Сохранность контингента обучающихся в объединении (до 80%) (посещаемость)	до 86.	Ежемесячно	
9.	Результативность (количество победителей призеров) обучающихся в мероприятиях различного уровня: - Учреждение; - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень; - международный уровень:	до 36 до 66. до 96. до 126. до 156.	Ежемесячно	

20.	Участие педагога в семинарах, планерках, пед-советах, заседаниях МС: - на уровне Учреждения; - на уровне города; - на уровне республики.	46. 66. 86	Ежемесячно	
21.	Проведение открытых занятий, мастер-классов педагогом - на уровне Учреждения; - на уровне города; - на уровне республики.	56. 106. 156.	Ежемесячно	
22.	Участие в выставках-конкурсах методических и материалов: - на уровне Учреждения; - на уровне города; - на уровне республики; - на уровне России; - на международном уровне	36. 66. 96. 126. 156.	Ежемесячно	
23.	Взаимопосещение занятий педагогов. (1 занятие). Перечислить.	26.	Ежемесячно	
24.	Помещение материала на сайт Учреждения	56.	Ежемесячно	
25.	Участие детей в мероприятиях: - на уровне Учреждения (указать фамилии); - на уровне города (указать фамилии); - на уровне республики (указать фамилии); - на уровне России (указать фамилии); - на международном уровне (указать фамилии).	1 б. 26. (за каждого участника) 36. (за каждого участника) 46. (за каждого участника) 56. (за каждого участника)	Ежемесячно Учитывается количество работающих ПДО	
6.	Работа с молодыми педагогами (наставничество)	до 56.	Ежемесячно	
7.	Прохождение курсов повышения квалификации.	до 106.	Ежемесячно	
8.	Наличие публикаций в СМИ: - на уровне города - на уровне республики - на уровне России	46. 56. 66.	Ежемесячно	
9.	Индивидуальная работа с детьми с ОВЗ. Результативность.	26. (за каждого ребенка)	Ежемесячно	
0.	Разработка и использование мониторинга, современных методов оценивания достижений обучающихся. Назвать.	86.	Полугодовая	
1.	Участие в работе творческих, инициативных групп на муниципальном уровне	46.	Годовая	
2.	Индивидуальная работа с «трудными» детьми.	26. (за каждого ребенка)	Годовая	
3.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта на уровне учреждения.	56.	Годовая	

Внедрение новых технологий, инноваций, организация проектно-исследовательской работы обучающихся, введение ИОМ, ИКТ.	до 8б.	Годовая
Работа педагога по авторской программе.	10б.	Годовая
Здоровьесбережение.	до 8б.	Годовая
Высокий уровень организации каникулярного отдыха детей, совершенствование форм и содержания оздоровления детей и подростков. Планы каникулярных мероприятий.	5б.	По плану работы в каникулярное время
Участие в конкурсе педагогического мастерства: - на уровне города - на уровне республики - на уровне России.	до 7б. до 10б. до 15б.	По Положению

3.2. 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 (окладу).

3.3. По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников МБОУ ДОД ДД(Ю)Т г.Салавата.

3.4. Премирование работников также может осуществляться:

- по итогам работы за учебный год;
- за выполнение конкретной работы;
- к Международному Дню учителя;
- к Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины);
- к юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам));
- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

3.4. По основаниям, указанным в Перечне, работникам МБОУ ДОД ДД(Ю)Т г.Салавата (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от количества набранных работником баллов;

3.5. 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.

3.6. Персональный повышающий коэффициент руководителю Учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном Учредителем, с учетом мнения территориальной профсоюзной организации.