Согласовано: Диярова
Председатель профсоюзной организации
Диярова Г.С.
Протокол заседания профкома
№ 3 от 25 октября 2019г

Утверждаю:
Директор МБОУ ДО ДП и Ш с.Кандры
Сафиуллина А.А.
Приказ №111 от 25 октября 2019г.

Положение
о порядке материального стимулирования работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования дом пионеров и школьников с.Кандры
муниципального района Туймазинский район
Республики Башкортостан

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 учреждения.

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 противоречащиедействующему законодательству РФ, РБ, Уставу образовательного учреждения.

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

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. В целях обеспечения общественного участия в распределении выплат стимулирующего характера в образовательном учреждении создается специальная открытая комиссия (далее – комиссия). Комиссия состоит из 3 человек, в которую входят:

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

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.

$$\text{Стоимость одного балла} = \frac{\text{Средства ФОТ, поступившие на осуществление стимулирующих выплат}}{\text{Общее количество набранных всеми работниками баллов}}$$

$$\text{Размер стимулирующих выплат работнику} = \text{Стоимость одного балла} \times \text{Количество набранных конкретным работником баллов}$$

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.

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

3. Перечень критериев
для установления премиальных выплат работникам учреждения по итогам работы

3.1. Результаты деятельности работника по каждому из показателей оцениваются в баллах в зависимости от достижений.

3.2.. Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$B_{пед} = \frac{\sum_{i=1}^{n} \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}} = 0$$

, где

$B_{пед}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,
$O_{факт\ i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе,
$O_{макс\ i}$ – 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 персонифицированного финансирования.
Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.
Если $B_{пед} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.
Если $B_{пед} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * B_{пед}$$

, где
СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,
ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

4. Установление персональных повышающих коэффициентов работникам учреждения

4.1. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от количества набранных работником баллов.

4.2. 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 комиссии.

4.3. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.

4.4. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения территориальной профсоюзной организации.

4.5. Перечень критериев для установления персональных повышающих коэффициентов работникам учреждения

Категории работников	Перечень критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения, для установления персонального повышающего коэффициента	Баллы
Педагогические работники	Участие работника в экспериментальной, исследовательской работе, семинарах, конференциях, конкурсах, открытых уроках	есть – 1, отсутствует – 0
	Внедрение современных образовательных технологий, в том числе информационно – коммуникационных технологий (ИКТ)	есть – 1, отсутствует – 0
	Наличие авторских программ кружков, факультативов, элективных курсов	есть – 1, отсутствует – 0
	Повышение квалификации в соответствии с требованиями действующего законодательства	есть – 1, отсутствует – 0
	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников), в организации	95% - 1, Ниже 95% - 0
	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися (воспитанниками), уроков (занятий) без причины	есть – 1, отсутствует – 0
	Организация и проведение консультативной	есть – 1,

	психолого – педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье	отсутствует – 0
	Работа с родителями обучающихся (воспитанников),	есть – 1, отсутствует – 0
	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	есть – 1, отсутствует – 0
	Результативность коррекционно – развивающей работы с обучающимися (воспитанниками)	есть – 1, отсутствует – 0
	Индивидуальная работа с детьми, отстающими в усвоении учебного материала	есть – 1, отсутствует – 0
	Снижение (отсутствие) количества обучающихся (воспитанников), состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	есть – 1, отсутствует – 0
	Наличие обоснованных обращений обучающихся (воспитанников), родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в организации	есть – 1, отсутствует – 0
Методисты	Работа общественных органов, участвующих в управлении организацией (педагогический совет и другие) коллегиальных органов управления организацией (общее собрание работников, педагогически совет, совет родителей и другие органы)	есть – 1, отсутствует – 0
	Наличие нормативно – правовых актов, подтверждающих функционирование учреждения (проведение заседаний, ведение протоколов)	есть – 1, отсутствует – 0
	Своевременное оформление правоустанавливающих документов, соблюдение сроков прохождения лицензирования, государственной аккредитации	есть – 1, отсутствует – 0
Заведующий хозяйством	Обеспечение условий для организации учебно – воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных норм и правил	отсутствие предписаний – 1, наличие предписаний - 0
	Обеспечение санитарно – гигиенических условий в организации	отсутствие предписаний – 1, наличие предписаний - 0
	Своевременная выверка измерительных приборов по коммунальным услугам	есть – 1, отсутствует – 0
	Своевременное обеспечение инвентарем образовательного процесса	есть – 1, отсутствует – 0
	Своевременное заключение договоров на :услуги связи, транспортные, коммунальные услуги, работы, услуги по содержанию имущества, закупку товаров, прочие работы и услуги для обеспечения нужд в организации	есть – 1, отсутствует – 0
	Своевременное проведение ремонта в организации	есть – 1, отсутствует – 0
Водители	Обеспечение безопасной перевозки детей	есть – 1,

		отсутствует – 0
	Содержание автотранспортных средств в технически исправном состоянии в соответствии с требованиями, установленными ст. 20 Федерального закона от 10 декабря 1995 года № 196 – ФЗ «О безопасности дорожного движения»	есть – 1, отсутствует – 0
	Отсутствие ДТП, нарушений ПДД	есть – 1, отсутствует – 0
Учебно - вспомогательный персонал	Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН	есть – 1, отсутствует – 0
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	есть – 1, отсутствует – 0
Председатель профкома, уполномоченный профкома по охране труда	За активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников, которая сказывается на условиях работы всего коллектива Создание условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий	есть – 3, отсутствует - 0

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов (%) по категориям сложностей:

Всего от возможной суммы баллов (100%) – 1,85;

Более 80% - от 1,5 и выше;

Более 70% - от 1,2 и выше;

Более 60% - от 0,9 и выше;

Более 40% - от 0,6 и выше;

Менее 40% - персональный повышающий коэффициент не устанавливается.