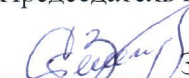


Введено в действие
приказом директора
от 28.08.2013 года
№ 72/2

Утверждено
на Совете Школы
от 28.08.2013 года
Протоколом №1

Согласовано:
Председатель профкома

Зелепугина С.В.

Утверждаю:
Директор МАОУ ДОД ДШХ №3

Аникина Н.И.



Положение
о моральном и материальном стимулировании работников
МАОУ ДОД «Детская школа хореографии № 3»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о распределении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (далее - Положение) по МАОУ ДОД «Детская школа хореографии №3» (далее Школа) разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 678 от 24.08.2010г и «Положением о системе оплаты труда для работников муниципальных общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей и межшкольных учебных комбинатов муниципального образования город Набережные Челны» утвержденного Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны от 26.08.2010 г. № 53/7, с изменениями утвержденными Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны от 15 ноября 2010 г. № 4/10, и определяет порядок выплат стимулирующего характера, а так же критерии их установления.

1.2. Денежные средства части фонда оплаты труда, направляемые на стимулирование работников, которые не использованы в течение месяца направляются в фонд экономии заработной платы образовательного учреждения.

1.3. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер в пределах неиспользованной части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование работников.

1.4. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования деятельности педагогических работников, стимулирования их педагогического роста, развития инициативы и творческой активности, повышения качества образования.

II. Условия стимулирования

2.1. Система стимулирующих выплат включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

2.2. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно руководителем учреждения, по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

2.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

Критерии оценки эффективности деятельности учреждений утверждаются учредителем учреждения по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации. Значения критериев оценки эффективности деятельности учреждений и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

Деятельность педагогического персонала по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов.

Показатели (критерии) качества педагогического персонала являются представлены в оценочном листе приложением №1 к данному Положению.

2.5. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

2.6. Размер выплат за стаж работы по профилю и квалификационную категорию определяется постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 678 от 24.08.2010г и «Положением о системе оплаты труда для работников муниципальных общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей и межшкольных учебных комбинатов муниципального образования город Набережные Челны» утвержденного Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны от 26.08.2010 г. № 53/7, с изменениями утвержденными Решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны от 15 ноября 2010 г. № 4/10.

III. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения

3.1. Распределение выплат за качество выполняемых работ работникам Школы осуществляет Комиссия на основе анализа представленных администрацией результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям. По результатам анализа Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику.

3.2. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом

3.3. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому педагогическому работнику оформляется приказом по учреждению.

3.4. Расчет выплат за качество производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику умноженное на его должностной оклад (нагрузку) * стоимость 1 бала.

3.5. Стоимость одного бала рассчитывается = фонд оплаты труда, предусмотренный на качество выполняемых работ составляет 15% от должностных окладов основного персонала (зав. отделом, балетмейстер, методист, преподаватель, ПДО, концертмейстер, педагог – организатор - согласно перечня должностей работников, относимых к основному персоналу) / (разделить) на общее количество баллов по учреждению.

3.6. Фонд оплаты труда на премиальные выплаты должен составлять не менее 2% от окладов, должностных окладов, выплат за неаудиторную занятости и выплат стимулирующего характера.

3.7 Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя.

3.8 Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

IV. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Совета Школы, которое утверждается приказом по учреждению.

4.2. Состав комиссии в количестве __ человек избирается на заседании Совета Школы простым большинством голосов. В состав Комиссии могут входить члены администрации Школы.

4.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, руководитель Школы. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

4.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

4.5. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно.

4.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

4.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

V. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников

5.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются школой самостоятельно на основе примерных и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Совета Школы, педагогического совета учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в полгода.

5.2. Срок действия настоящего положения устанавливается на один год (учебный) и подлежит пролонгации по решению Педагогического совета школы в августе месяце.

VI. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера

6.1. При установлении стимулирующей выплаты, а так же в течение учебного года руководитель имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить ее размер, при:

- нарушении ТК РФ;
- нарушении статей закона РФ «Об образовании», Правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения.