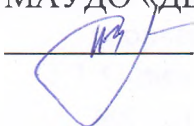


Принято

на Общем собрании работников Школы
Протокол от 05.03.2024г. № 2

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУДО «ДШХИ №17»
 Н.В. Загирова

Утверждаю:

Директор МАУДО «ДШХИ №17»
В.П. Комарова

Введено в действие

Приказ от 12.03.2024г. № 43

ПОЛОЖЕНИЕ

**о моральном и материальном стимулировании персонала
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
города Набережные Челны «Детская школа хореографического искусства №17»
к высокопроизводительному и творческому труду**

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации ст. 144;
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 (редакция от 22.09.2022г.) «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан»;
- Решением Городского Совета муниципального образования города Набережные Челны от 10.08.2018 года № 26/8 (редакция от 08.12.2022г.) «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций города Набережные Челны»;
- Решением Городского Совета муниципального образования города Набережные Челны от 27.04.2018 № 24/7 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников отдельных муниципальных учреждений»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.10.2018 № 965 «О внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан»;
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 02.11.2019 № 1008 «О внесении изменений в Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан»;

- Уставом муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Набережные Челны «Детская школа хореографического искусства № 17» (далее – Школа).

1.2 Система морального и материального стимулирования направлена:

- на повышение заинтересованности персонала в своевременном и качественном выполнении учебных, воспитательных и хозяйственных планов Школы;
- на активизацию творческого потенциала персонала;
- на поощрение достижений персонала за высокие результаты труда и творческую активность.

1.3 Объектом морального и материального стимулирующего воздействия являются все сотрудники Школы.

1.4 Предметом морального и материального стимулирующего воздействия является:

- качественное выполнение работ и заданий, не входящих в их функциональные обязанности;
- увеличенный объем работы;
- творческая активность;
- иные показатели, определенные в Школе.

1.5 Система морального и материального стимулирования базируется на следующих принципах:

- информированность персонала о критериях и показателях оценки их работы;
- информированность персонала о результатах оценки;
- объективность оценки.

1.6. Настоящее Положение разработано в целях усиления моральной и материальной заинтересованности работников Школы, в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей

2. Моральное стимулирование персонала

2.1. Вводятся следующие виды морального стимулирования персонала:

2.1.1. Школьного уровня:

- объявление благодарности приказом директора Школы;
- награждение Почетной грамотой Школы;
- занесение работника на Доску почета Школы.

2.1.2. Городского уровня:

- представление к награждению Благодарственным письмом Автозаводского исполкома;
- занесение работника на районную или городскую Доску почета;
- представление к награждению Благодарственным письмом Управления культуры;
- представление к награждению Почетной грамотой Управления культуры;
- представление к награждению Благодарственным письмом Управления образования и по делам молодёжи;
- представление к награждению Почетной грамотой Управления образования и по делам молодёжи;
- представление к награждению Благодарственным письмом Руководителя Исполнительного комитета;

- представление к награждению Благодарственным письмом Мэра города;
- представление к награждению Почетной грамотой Мэра города.

2.1.3. Ведомственные награды:

- представление к награждению Почетной грамотой Республиканского центра внешкольной работы;
- представление к награждению Почетной грамотой Министерства культуры РТ; и
- представление к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки РТ;
- представление к награждению Знаком «За заслуги в образовании»;
- представление к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ.

2.1.4. Государственные награды:

- представление к награждению Почетной грамотой Республики Татарстан;
- представление к награждению Почетным званием «Заслуженный работник культуры РТ»;
- представление к награждению Почетным званием «Заслуженный деятель искусств РТ»;
- представление к награждению Почетным званием «Заслуженный работник культуры РФ»;
- представление к награждению Почетным званием «Заслуженный деятель искусств РФ»;
- представление к награждению «народный учитель РФ».

2.2. Представление к награждению работников определяется на Общем собрании работников Школы.

3. Материальное стимулирование персонала

3.1. Система материального стимулирования персонала включает следующие виды денежного вознаграждения:

- премирование персонала в размере 2 % от ежемесячной заработной платы работника от бюджетных ассигнований;
- доплаты и надбавки работникам, согласно результатам оценки эффективности деятельности педагогических сотрудников (согласно критериям оценки);
- премирование персонала из фонда экономии заработной платы за календарный год;
- премирование персонала из внебюджетного фонда Школы.

3.2. Источники премирования:

- годовой премиальный фонд в размере 2 % от ежемесячной заработной платы работника от бюджетных ассигнований;
- фонд экономии заработной платы за календарный год;
- средства от приносящей доход деятельности.

3.3. Премия не выплачивается за время нахождения работника в очередном и административном отпусках, а также за дни нетрудоспособности по больничному листу.

4. Порядок проведения оценки результатов эффективности деятельности педагогических сотрудников

4.1. Оценка результатов эффективности деятельности педагогических сотрудников производится 2 раза в год (декабрь, июнь), до 15 числа следующего отчетного периода, в соответствии с Критериями эффективности деятельности педагогических сотрудников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Набережные Челны «Детская школа хореографического искусства № 17» (Приложение 1).

4.2. Оценка результатов эффективности деятельности педагогических сотрудников вырабатывается комиссией по проведению оценки результатов эффективности деятельности сотрудников Школы (далее Комиссия). Состав Комиссии (количественный и персональный) определяется Общим собранием работников Школы и утверждается директором Школы. По должности в состав Комиссии в обязательном порядке входят заместители директора Школы, председатель первичной профсоюзной организации, заведующие отделами. Возглавляет Комиссию директор Школы. Решающее слово в процессе оценивания принадлежит директору Школы.

Члены Комиссии имеют право:

- обсуждать деятельность любого члена коллектива и вносить свои предложения по оценке их деятельности;
- отстаивать свое мнение, основываясь на фактах.

Члены Комиссии обязаны быть принципиальными и соблюдать этические, моральные нормы.

4.3. Оцениванию подлежит каждый педагогический сотрудник Школы, кроме директора, заместителя директора по УВР.

4.4. По результатам оценки эффективности деятельности педагогических сотрудников принимается решение о размере стимулирующих выплат, к которым относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.5. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических сотрудников разрабатываются Школой самостоятельно. К числу показателей относятся:

- сохранность контингента;
- наличие призовых мест по итогам участия Школы, педагогических работников в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня;
- наличие призовых мест по итогам участия учащихся в смотрах, конкурсах, фестивалях различного уровня;
- участие в общественной жизни;
- деятельность по повышению имиджа Школы;
- повышение уровня профессионального мастерства;
- исполнительская дисциплина.

4.6. Педагогическим сотрудникам устанавливаются стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата: каждому критерию соответствует определенное количество баллов. Педагогические сотрудники за 10 дней до начала следующего отчетного периода представляют в комиссию по установлению стимулирующих выплат результаты самооценки своей деятельности

в соответствии с критериями и показателями. Ответственность за достоверность информации педагогических работников возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

4.7. По результатам рассмотрения представленных документов оформляется сводная таблица «Критериев оценки эффективности деятельности педагогических сотрудников» и протокол заседания Комиссии, после чего директором Школы издается приказ об утверждении баллов и доводится до педагогического персонала.

4.8. Размер выплат стимулирующего характера за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического сотрудника в рамках внутришкольного контроля за прошедший период;
- суммируются баллы, полученные всеми педагогическими сотрудниками Школы;
- размер фонда ежемесячных стимулирующих надбавок делится на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла;
- указанный показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического сотрудника, в результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику Школы за месяц.

5. Порядок подачи апелляции по оценке результатов эффективности деятельности педагогических сотрудников

5.1. С момента опубликования оценочного листа в течение 3 дней педагогические сотрудники Школы вправе подать, а председатель Комиссии обязан принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

5.2. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля или факт допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям Комиссией не принимается и не рассматривается.

5.3. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему исчерпывающий ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6. Порядок проведения оценки результатов эффективности деятельности главного бухгалтера, заместителей директора

6.1. Оценка результатов эффективности деятельности главного бухгалтера и заместителей директора производится каждый квартал до 20 числа следующего отчетного периода, в соответствии с Критериями эффективности деятельности главного бухгалтера и заместителей директора муниципального автономного

учреждения дополнительного образования города Набережные Челны «Детская школа хореографического искусства № 17» (Приложение 2).

6.2. Критерии оценки эффективности деятельности главного бухгалтера и заместителей директора разрабатываются Школой самостоятельно. Индивидуальные по каждой должности в соответствии с функциональными обязанностями работников.

6.3. Главный бухгалтер и заместители директора за 10 дней до начала следующего отчетного периода представляют в комиссию по установлению стимулирующих выплат результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями.

6.4. По результатам рассмотрения представленных документов оформляется сводная таблица «Критериев оценки эффективности деятельности главного бухгалтера и заместителей директора» и протокол заседания Комиссии, после чего директором Школы издается приказ об утверждении баллов и доводится до сотрудников.

6.5. Предельный уровень выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру и заместителям директора устанавливается на уровне 70% выплат стимулирующего характера директора Школы.

7. Порядок определения размера вознаграждения

7.1. Премирование работников производится приказом директора Школы по представлению Комиссии, за счет средств фонда материального поощрения (бюджетных и внебюджетных).

7.2. Директор Школы имеет право дополнительно премировать работника к юбилейной дате (55, 60 лет - женщины, 60, 65 лет - мужчины), а также в связи с уходом на пенсию.

7.3. Директор Школы имеет право депремировать работника (полностью или частично) с учетом мнения Комиссии.

7.4. Критерии депремирования:

- нарушение трудовой дисциплины;
- нарушение техники безопасности, охраны жизни и здоровья учащихся;
- не выполнение, а также ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей;
- нарушения и упущения в работе отмеченные в актах, справках, предписаниях, приказах и других документах Школы, Управления образования и по делам молодежи, и других контрольно-надзорных органов;
- иные критерии, определенные в Школе.

7.5. Премии работникам Школы максимальными размерами не ограничиваются.

7.6. Приказ о премировании работников Школы доводится до сведения каждого работника с необходимыми разъяснениями в течение 3-х дней со дня издания.

8. Заключительное положение

8.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на Общем профсоюзном собрании трудового коллектива и вводится в действие приказом директором Школы

8.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Положение принимается на неопределенный срок.

8.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

ПРОШУРОВАНО,
ПРОНУМЕРОВАНО И СКРЕПЛЕНО
ПЕЧАТЬЮ

листов

Директор МАУДО «ДШИ №17»

В.П. Комарова

