

« Утверждаю»

Принято решением педагогического совета

Директор МБУ ДО

МБУ ДО «Нурлатская детская школа искусств «Сэлэт»

«Нурлатская детская школа искусств «Сэлэт»



От 29.08.2025

Согласовано с председателем профкома



Положение

о размерах и порядке установления выплат за качество стимулирующего характера преподавателям

МБУ ДО «Нурлатская детская школа искусств «Сэлэт»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным правовым актом МБУ ДО «Нурлатская детская школа искусств», направленным на усиление материальной заинтересованности преподавателей и прочих работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, а также в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров.

1.2. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных руководителем учреждения.

1.3. Настоящее Положение составлено на основе следующих нормативных документов:

- Указа президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части повышения оплаты труда педагогических работников общего образования Министерство образования и науки.
- Закона РФ от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании» с изменениями;
- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190 «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
- Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального учреждения) при введении эффективного контракта» от 26 апреля 2013 года № 167н.

Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности преподавателей учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда каждого работника из числа административного, учебно-вспомогательного персонала за отчетный период за фактически отработанное время.

Основанием для стимулирования преподавателей учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнения плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение

норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений органов, руководителя учреждения.

К выплатам за качество стимулирующего характера относятся:

- выплаты за высокое профессиональное мастерство, направленное на повышение уровня обучения учащихся;
- выплаты за звание, личные достижения, награды преподавателей;
- отсутствие дисциплинарных взысканий и отсутствие обоснованных письменных заявлений;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- исполнение иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях сотрудников, выполнение которых возлагается приказом руководителя учреждения.

2. Порядок распределения стимулирующих выплат за качество

2.1. Распределение выплат за качество стимулирующего характера по результатам труда производится приказом директора учреждения на полный учебный год, а так же могут носить разовый или периодический характер - на усмотрение учреждения.

2.2. Выплаты за качество стимулирующего характера преподавателя осуществляются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда преподавателей учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, максимальный размер

для конкретного преподавателя составляет 60 баллов, зав. библиотекой 50, методист 55, зам директора по АХЧ 30, зам директора по УВР-30, секретарь -5 баллов.

ФОТ качества определяется исходя из фонда оплаты труда основного персонала в размере 15%.

Стоимость балла: ФОТ качества, деленное на общую сумму, Ставка – баллы по учреждению (с учетом вакансий)

Сумма выплаты за качество по человеку: произведение Стоимости балла на Ставка - баллы по каждой должности основного персонала.

2.3. Конкретный размер стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого из преподавателей определяется в установленном порядке приказом директора МБУ ДО «Нурлатская детская школа искусств» на основании итогового протокола, подготовленного постоянно действующей комиссией по определению стимулирующих выплат преподавателям (далее – Комиссия) согласно пункту 2.1. на полный учебный год.

2.4. Размеры выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда преподавателям образовательного учреждения устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы всех преподавателей. Для оценки результативности и эффективности работы преподавателей учреждения утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения. Оценка результативности и эффективности работы преподавателей осуществляется по критериям и показателям рассмотренным комиссией по распределению и назначению стимулирующих выплат и утвержденным руководителем образовательного учреждения.

2.5. Учреждение, при определении размера стимулирующих выплат за качество по результатам труда преподавателям МБУ ДО «Нурлатская детская школа искусств», устанавливает каждому показателю весовой коэффициент, который (на усмотрение учреждения) может исчисляться:

- в баллах;

- в процентном соотношении к должностному окладу;
- в абсолютном денежном выражении.

2.6. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат за качество в образовательном учреждении создается комиссия (далее – Комиссия), в которую входят представители учреждения **(не менее 3 человек)**.

2.7. Состав Комиссии избирается руководителем учреждения.

2.8. Председателем Комиссии является заместитель директора по УВР.

2.9. В полномочия Комиссии входит:

- а) анализ представленных в Комиссию документов (лист эффективности) по оценке качества труда преподавателей;
- б) расчет оценочных баллов (весовой коэффициент на усмотрение учреждения) по каждому преподавателю, в соответствии с показателями, предусмотренными в критериях.

В случае установления Комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются преподавателю, представившему результаты, для исправления и доработки.

2.10. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников, проводить собеседования в целях уточнения данных по материалам, представленным в Комиссию.

2.11. На основе проведенной оценки профессиональной деятельности преподавателей учреждения производится подсчет баллов (весовой коэффициент на усмотрение учреждения) за соответствующий период по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента для каждого преподавателя. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием и считаются принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

2.12. Комиссия на основании всех материалов составляет итоговый протокол оценки профессиональной деятельности преподавателей за прошедший период, в котором должны быть

отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов (весовой коэффициент на усмотрение учреждения) для оценки результативности работы по каждому из

преподавателей, и утверждает его на своем заседании.

2.13. Преподаватели вправе ознакомиться с данными итогового протокола по оценке их собственной профессиональной деятельности.

2.14. С момента подписания итогового протокола в течение 5 рабочих дней преподаватели вправе подать, а Комиссия обязана принять, обоснованное письменное заявление преподавателей об их несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности.

2.15. Основанием для подачи заявления преподавателями может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции преподавателей по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.16. Руководитель образовательного учреждения обязан осуществить проверку обоснованного заявления преподавателя и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности преподавателя, эти ошибки должны быть исправлены. В этом случае на преподавателя в установленном порядке оформляется новый лист эффективности результативности деятельности.

2.17. По истечении пяти рабочих дней, предусмотренных для подачи апелляции, итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности преподавателей утверждается руководителем учреждения (приказом) и передается (приказ с приложением протокола) в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

2.18. В случае запроса преподавателей о выдаче копии приказа «Об установлении

стимулирующих выплат за качество», ему выдается выписка из приказа, заверенная подписью директора.

2.19. За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и распоряжений вышестоящего руководства), объявление выговора, а также в случае обоснованных жалоб заместителя директора, заведующих отделов, родителей (законных представителей) воспитанников на действия работников, стимулирующие выплаты могут быть сокращены или сняты на определённый срок (месяц, квартал и т.д.).

3.Порядок внесения изменений

3.1. В течение периода действия установленных выплат стимулирующего характера выплаты за качество могут быть изменены (снижены, повышены или отменены). Изменения осуществляются в соответствии с протоколом совместного заседания Комиссии по определению размера стимулирующих выплат за качество, директора учреждения.

3.2. При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы, размера стимулирующей части фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера стимулирующих выплат за качество, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда преподавателям МБУ ДО «Нурлатская детская школа искусств «Сэлэт». Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3. Изменения и дополнения в настоящее положение действуют с момента их утверждения директором образовательного учреждения.

4. Заключительные положения

4.1. Срок действия данного Положения не ограничен.

4.2. Настоящее положение может быть изменено и дополнено.

4.3. При изменении нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность учреждения, поправки в Положение вносятся в соответствии с установленным порядком

4.4. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат согласованию на педагогическом совете школы, утверждению директора.