

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

**СОГЛАСОВАНО
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА**

_____ **О.В.Брюн**

УТВЕРЖДАЮ

Директор _____ **Л.В.Марина**
« 01 » сентября 2023 г.
Приказ № 52-1

ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ УСТАНОВЛЕНИИ НАДБАВОК
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

Клин 2023

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок стимулирующего характера по

МУНИЦИПАЛЬНОМУ БЮДЖЕТНОМУ УЧРЕЖДЕНИЮ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА» (МБУДО ДДТ)

1. Общие положения

Настоящее Положение о порядке установления надбавок стимулирующего характера работникам МБУ ДО ДДТ и их материальном поощрении вводится в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

1.1 Настоящее «Положение» разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Московской области №94/2013-ОЗ «Об образовании», постановлением Правительства Московской области от 31.05.2016 №410/18 «О внесении изменений в постановление Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», Постановлением Администрации городского округа Клин от 13.09.2018 №1956 (в редакции от 21.07.2020 №1115, от 08.09.2020 №1383, от 30.12.2020 №2266, от 25.05.2021 №882, от 27.01.2022 №126, от 31.08.2023 №1833),

1.2 Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам организации (далее – выплаты стимулирующего характера).

1.3 Размеры выплат стимулирующего характера назначаются комиссией и оформляются протоколом.

1.4 Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование сотрудников.

1.5 Стимулирующие выплаты устанавливаются ежемесячно и могут носить единовременный характер.

1.6 Начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время и выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

1.7 Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

1.8 Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться всем работникам ДДТ, включая и совместителей.

2. Порядок определения стимулирующих выплат работникам Учреждения

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы, утвержденными локальными актами организации. К основным критериям оценки работы относятся: сложность, напряженность, интенсивность, степень самостоятельности и ответственности, характер

работы; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; применение в образовательном процессе здоровые берегающих технологий, отсутствие травматизма; наличие работы с родителями; эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

2.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации; за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к международным, всероссийским, областным, муниципальным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); отсутствие нарушений техники безопасности; отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах; отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.4. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премирование производится на основании Положения о материальном и моральном стимулировании работников по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников образовательной организации.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете (планом финансово-хозяйственной деятельности) на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

2.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по приказу директора

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава организаций за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Критерии материального стимулирования руководителя организации утверждены приказом начальника Управления образования городского округа Клин Московской области.

3.2. Критерии материального стимулирования педагогических работников.

№ п.п.	Критерии (в соответствии с обобщенной трудовой функцией - преподавания по ДООП)	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	1. Организация деятельности обучающихся	1.1. Сохранность контингента обучающихся с учетом специфики реализуемых ДООП (их направленности), индивидуальных и возрастных характеристик обучающихся	10-20
		1.2. Набор и сохранность контингента в системе ПФ ДО.	10-30
		1.3. Наличие участников фестивалей, конференций, конкурсов и иных аналогичных мероприятиях (в соответствии с направленностью ДООП)	10-20
		1.4. Наличие победителей фестивалей, конференций, конкурсов и иных аналогичных мероприятиях (в соответствии с направленностью ДООП)	20-100
		1.5 Наличие призовых мест в конкурсах, соревнованиях разногоуровня.(Мун.,Рег.,РФ,Межд.)	10-100
		1.6. Наличие работы с одаренными детьми, с детьми с ограниченными возможностями здоровья и др.	10-40
		1.7. Педагогический контроль и оценка освоения ДООП	10-30
		1.8. Учебная, планирующая и отчетно-аналитическая документация	10-40
		1.9. Наличие, использование ИТ технологий, электронных образовательных ресурсов в соответствии с направленностью ДООП	1- 20
2.	2. Реализация воспитательной деятельности в педагогической работе	2.1. Организация и проведение досуговых мероприятий в рамках реализации ДООП и в мероприятиях ОО	20-50
		2.2. Оснащение учебного помещения, формирование его предметно-пространственной среды	10-50
		2.3. Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся при решении задач обучения и воспитания	10-80
		2.4 Участие в разноуровневых концертах и фестивалях	20-50
		2.5. Участие в конкурсах и выставках	20-50
		2.6 Работа с коллективом, имеющем звание «Образцовый», связанной с большой интенсивностью труда	20-80
		2.7. Организация и ведение платных услуг	20-50

3.	3. Разработка программно-методического обеспечения реализации ДООП	3.1. Систематизация средств обучения, разработка дидактического и раздаточного материала, в том числе в условиях использования образовательных технологий (проблемное, разноуровневое обучение, проектные и исследовательские методы обучения и др).	10-70
		3.2. Организация корректировки содержания ДООП, системы контроля и оценки (по результатам анализа их реализации ,диагностики)	10-80
		3.3. Осуществление постоянного творческого поиска и новаторства.	20-100
		3.4.Наличие высокой результативности и качественного выполнения работы. Мониторинг уровня обученности.	10-50
		3.5. Участие в проектной деятельности ОО	40-80
		3.6. Выступления и публикации в средствах массовой информации, в соцсетях	10-20
4.	Профессиональное развитие педагогического работника	4.1. Наличие программ по самообразованию или "образовательного маршрута" профессионального саморазвития	10-20
		4.2.Повышение квалификации, переподготовка	10-80
		4.3. Популяризация педагогического опыта в различных формах (мастер-классы, семинары, конференции и др)	10-100
		4.4. Наличие публикаций, иллюстрирующих педагогический опыт, в том числе и в Интернет-ресурсах	10-40
		4.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства	10-100
		4.6. Участие (или руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри т.п.	20-80
		4.7. Использование современных инновационных технологий	10-20
		4.8. Участие в работе наставничества	10-12.
		Всего: максимальное кол-во баллов	1600

3.3.Показатели, влияющие на уменьшение размера и прекращение надбавок стимулирующего характера:

N	Критерии, понижающие уровень стимулирования	
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	10
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	10
3.	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	10
4.	Невыполнение учебной программы	20
5.	Нарушение норм техники безопасности	10
6.	Неисполнение функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы и при наличии дисциплинарного взыскания.	20

7.	Отсутствие исполнительской дисциплины	10
8.	Нарушение трудовой дисциплины	10
9.	Халатное отношение к сохранности материальных ценностей	10
10.	Нарушение педагогической этики	20
	итого	130

3.4.Единоновременные стимулирующие выплаты.

Из фонда стимулирующего характера могут выплачиваться единовременные премии сотрудникам ДДТ:

- к юбилейным датам сотрудников (50, 55, 60, 65, 70, 75)
- к государственным праздникам России и юбилейным датам,
- за выполнение срочных работ большого объема
- при награждении грамотами, объявлении благодарностей вышестоящих организаций
- за активное участие в общественно-организационной работе

3.5.Единовременная материальная помощь.

Из фонда стимулирующего характера может выплачиваться материальная помощь по заявлению сотрудников (на лечение, похороны родственников) и по другим непредвиденным обстоятельствам и ситуациям, требующим срочных материальных вложений.

3.6. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы является итоговый протокол решения комиссии об установлении доплат и надбавок. Оценка результативности и качества труда работников Учреждения проводится комиссией.

3.7. Состав комиссии об установлении доплат и надбавок утверждается приказом директора Учреждения. В состав комиссии об установлении доплат и надбавок входит директор, заместители директора, представители трудового коллектива.

3.8. Показатель 1.10. «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом:

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

,где

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – 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 $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

где,

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий период.