

«Согласовано»

Президент профкома
МБУ ДО ДШИ

3. Д. Султангареева



«Утверждаю»

Директор
МБУ ДО ДШИ

Е.В. Стручкова

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях материального стимулирования труда преподавателей муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская школа искусств муниципального района Аскинский район Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях материального стимулирования труда преподавателей муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская школа искусств муниципального района Аскинский район Республики Башкортостан (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ и иным законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан, а также Положением об оплате труда работников для установления видов, условий и порядка распределения выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников.

1.2. Настоящее Положение предусматривает порядок и условия выплаты преподавателям дополнительно к заработной плате стимулирующих выплат в виде премий за надлежащее выполнение трудовых функций и достижение высоких результатов работ при соблюдении ими условий премирования.

1.3. Настоящее Положение регулирует отношения, возникающие между муниципальным бюджетным учреждением дополнительного образования Детская школа искусств муниципального района Аскинский район Республики Башкортостан (далее МБУ ДО ДШИ), и преподавателями, в связи с предоставлением последним стимулирующих выплат.

1.4. Выплаты стимулирующего характера преподавателям МБУ ДО ДШИ, предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

1.5. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования труда преподавателей занятых в сфере деятельности МБУ ДО ДШИ, и направлено на стимулирование высокопроизводительного и инициативного труда, на заинтересованность каждого преподавателя в качественном исполнении своих служебных обязанностей.

1.6. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат преподавателям МБУ ДО ДШИ являются критерии, отражающие результаты работы. Критерии взаимосвязаны с достижением показателей, поставленных МБУ ДО ДШИ, в соответствии с муниципальным заданием на

оказание муниципальных услуг (выполнение работ), утвержденным Учредителем.

1.7. Действие настоящего Положения распространяется на преподавателей МБУ ДО ДШИ по основному виду деятельности.

2. Условия премирования

2.1. Основной целью премирования является повышение ответственности преподавателей в обеспечении образовательной деятельности.

2.2. Премирование производится в зависимости от личного вклада каждого преподавателя в решении конкретных задач, стоящих перед коллективом учреждения, направленных на повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

2.3. Оценка личного вклада преподавателя и эффективности его труда осуществляется с учетом своевременного и качественного выполнения заданий вышестоящих органов, влияющих на выполнение основных показателей в деятельности учреждения, проведения инициативных и внеплановых работ.

2.4. На премирование преподавателей предусматриваются средства, выделенные бюджетными ассигнованиями.

При этом конкретный размер премий определяется в соответствии с личным вкладом преподавателя в общие результаты работы и максимальными размерами не ограничиваются.

2.5. Премирование преподавателей производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

Премирование руководителей учреждения по решению начальника отдела культуры и директора МБУ ДО ДШИ.

3. Порядок выплаты премий

3.1. Премии выплачиваются по мере поступления средств из бюджетных ассигнований с заработной платой по итогам работы за I полугодие, за 9 месяцев, за год.

4. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат

4.1. Предложенный перечень оснований для начисления стимулирующих выплат носит рекомендательный характер и может быть изменен, дополнен и расширен по усмотрению руководителя учреждения с учетом мнения соответствующего органа первичной профсоюзной организации

4.2. Стимулирующие выплаты к окладу устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда преподавателей.

4.3. Преподаватели МБУ ДО ДШИ:

1. Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики:

- знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения;

- проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними;

- проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей;
- учет культурных особенностей, вероисповедания;
- защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними;
- соблюдение конфиденциальности информации о гражданах.

2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей:

- своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации муниципального задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков
- своевременное и качественное оформление документации (классные журналы, тематические планы, индивидуальные планы, протоколы родительских собраний, учет проведенных мероприятий);
- обеспечение отчетности;
- строгое соблюдение правил внутреннего распорядка школы;
- формирование благоприятного психологического климата в коллективе.

3. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки:

- КПК в объеме 72 часа;
- краткосрочное обучение менее 72 часов (семинары, мастер-классы, конференции);
- прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации.

4. Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан:

- достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения.

5. Организация учебного процесса по инклюзивному образованию:

- доля детей и подростков с ограниченными возможностями, являющихся контингентом учреждения в общем количестве воспитанников учреждения.

6. Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах:

- динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами;
- доля обучающихся, являющихся контингентом преподавателя, принявших участие в фестивалях, конкурсах, иных творческих мероприятиях в общем количестве воспитанников преподавателя учреждения.

7. Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг:

- наличие письменных благодарностей за работу от граждан общественных организаций и юридических лиц (за 1 благодарность);
- отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами.

8. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации):

- Сохранность контингента 100%;
- Качественная успеваемость:
 - 100%;
 - от 95 до 99 %;
 - от 90 до 94 %;
- Количественная успеваемость:
 - 100%;
 - от 95 до 99 %;
 - от 90 до 94 %.

9. Качество учебного процесса:

- проведение открытых уроков;
- достижение учащимися более высоких показателей обучения по сравнению с предыдущим периодом.

10. Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях, выставках и др.

- международных;
- всероссийских;
- республиканских;
- районных;
- школьных.

11. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся:

- проведение родительских собраний 50-100 %;
- общешкольное собрание;
- осуществление иных мероприятий с участием родителей (концертная деятельность, утренники, соревнования семейных команд, и т.д.);
- участие в родительском лектории

12. Участие в методической работе и инновационной деятельности:

- организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования;
- наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений (нотные сборники, аранжировки и обработки);

- зафиксированная положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы.

13. Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения по итогам аттестации:

- наличие высшей квалификационной категории;
- наличие первой квалификационной категории;
- наличие второй квалификационной категории.

14. Показатели деятельности, не входящие в должностные обязанности работников:

- руководство творческим коллективом, за работу в экспертной аттестационной группе, за ведение сайта, за написание фонограмм, инструментовок и аранжировок для творческих коллективов, настройка фортепиано, мелкий ремонт баянов и аккордеонов, оформление школы, методического кабинета;

- участие в музыкальных гостиных, творческих вечерах, лектории, утренниках, спортивных мероприятиях, тематические родительские собрания.

15. Создание элементов образовательной инфраструктуры:

- Оформление класса.

16. Профориентационная работа:

- доля выпускников, продолжающих обучение в ССУЗах и ВУЗах культуры и искусства, являющихся контингентом преподавателя в общем количестве воспитанников преподавателя.

17. Самообразование:

- методическая литература, подписка.

18. Выполнение важных и ответственных (особо ответственных) работ:

- Качественное выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных работ).

19. Недельная нагрузка:

- от 30 до 36 часов в неделю;
- от 24 до 29 часов в неделю;
- от 20 до 23 часов в неделю;
- от 15 до 19 часов в неделю;
- от 10 до 14 часов в неделю.

20. Выполнение общественных обязанностей (при надлежащем исполнении):

- составление сценариев, программ концертов.
- участие в работе женсовета;
- участие в работе профсоюза и др.

5. Условия снижения премий и их невыплаты

5.1. В случае неудовлетворительной работы преподавателей, невыполнения ими должностных обязанностей, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательстве РФ, на основании служебной записки заместителя директора по учебной части о допущенном нарушении преподавателя могут быть частично или полностью лишены премии.

5.2. Лишение преподавателя премии полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) руководителя учреждения с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.

5.3. Преподаватели могут быть частично или полностью лишены премии в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- ошибок и искажений в отчетности;
- несвоевременное выполнение работы по неуважительным причинам;
- некачественное выполнение плановых работ, подготовка и проведение мероприятий, заданий вышестоящих органов, другие упущения в работе;
- нарушение трудовой дисциплины (наличие дисциплинарных взысканий);
- за совершение прогулов.

5.4. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

5.5. Премия не выплачивается на период нахождения преподавателя на больничном по нетрудоспособности и в отпуске без сохранения заработной платы.

6. Порядок распределения стимулирующих выплат

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются преподавателям МБУ ДО ДШИ с учетом критериев оценки эффективности деятельности преподавателей (Приложение № 1).

6.2. В целях обеспечения общественного участия в распределении выплат стимулирующего характера в МБУ ДО ДШИ приказом директора создается комиссия.

6.3. Председателем комиссии является директор МБУ ДО ДШИ МР Аскинский район РБ.

6.4. Полномочия комиссии:

- анализ и оценка представленных в комиссию документов по оценке качества труда преподавателей;
- расчет оценочных баллов по каждому преподавателю в соответствии с показателями, предусмотренных в Критериях;
- заполнение оценочных листов преподавателей (приложение № 2)

6.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в баллах к окладу, общий объем всех выплат для каждого преподавателя максимальным размером не устанавливается. Стоимость балла определяется как отношение общего фонда стимулирующей части на квартал к общей сумме баллов, набранных всеми преподавателями МБУ ДО ДШИ

6.6. Расчет стоимости балла стимулирующей части производится ежеквартально и утверждается комиссией.

6.7. По решению комиссии могут быть установлены дополнительные критерии установления надбавок и доплат.

6.8. Установление, пересмотр размеров выплат преподавателям происходит один раз в квартал в следующем порядке:

6.8.1. Зам. директора по УЧ готовит сводную таблицу с предложениями по зачислению баллов преподавателям.

6.8.2. На основании представленных документов комиссия устанавливает для каждого преподавателя количество оценочных баллов в пределах диапазона баллов, предусмотренных в Критериях.

6.8.3. Указанный в Положении максимальный размер выплат устанавливается при полном соответствии деятельности преподавателя приведенным критериям. Конкретный размер выплат стимулирующего характера преподавателю варьируется от 0 баллов до указанного в Положении максимального размера и устанавливается, исходя из оценки деятельности преподавателя по приведенным критериям. Размер доплаты определяется путем суммирования баллов по всем критериям (показателям).

6.8.4. По результатам рассмотрения представленных документов на каждого преподавателя оформляется оценочный лист за подписью членов комиссии, принимавших участие в заседании.

6.8.5. Сводный оценочный лист с указанием общего количества баллов по каждому преподавателю и/или индивидуальные оценочные листы в обязательном порядке доводятся до сведения заинтересованных преподавателей. Ознакомление преподавателей с итогами заседания комиссии может осуществляться посредством размещения оценочных листов на информационном стенде.

6.9. Заседания комиссии проводятся ежеквартально по мере поступления денежных ассигнований на выплату доплат стимулирующего характера.

7. Заключительные положения

7.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.

7.2. Настоящее Положение действует до его отмены, изменения или замены новым.

Настоящее положение вступает в силу с «__» _____ 201__ года.