

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МБУ ДО

«Городищенская детская
школа искусств»

И.П. Грилевич

ПРИНЯТО: на Педагогическом совете

Протокол № 4 от 08.08.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО

«Городищенская детская
школа искусств»

Е.В. Шмелева

Приказ № 470 от 08.08.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о моральном и материальном стимулировании сотрудников МБУ ДО «Городищенская детская школа искусств»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет цель морального и материального стимулирования - усиление заинтересованности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Городищенская детская школа искусств» (далее – Учреждение) в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, а также закрепление в школе высококвалифицированных кадров.

1.2. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды морального и материального поощрения сотрудников:

- объявление благодарности в приказе директора;
- награждение Почетной грамотой или Благодарственным письмом учреждения;
- награждение ценным подарком;
- представление к награждению Почетной грамотой или Благодарственным письмом Главы администрации Городищенского муниципального района, районной Думы, отдела по культуре, социальной и молодежной политике, спорту;
- представление к награждению Почетной грамотой или Благодарственным письмом Областного комитета культуры, областной Думы, Губернатора Волгоградской области, Министерства культуры и образования Российской Федерации;
- представление к присвоению почетного звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»; «Заслуженный педагог Волгоградской области»;
- надбавки за высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы;
- премирование за успешное качественное выполнение работ и заданий.

1.3. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива.

2. Показатели, учитываемые при оценке труда.

2.1. При оценке труда в учреждении учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции – не более 20%;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу – не более 20%;
- выполнение особо важной для Учреждения работы – не более 50%;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в Учреждении – не более 15 %;
- совершенствование форм и методов обучения и воспитания – не более 15 %;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами – не более 10 %;
- высокие результаты по учебной и методической работе – не более 10 %;
- подготовка Лауреатов Международных, Всероссийских, Региональных, Областных конкурсов – не более 30%;
- обобщение передового педагогического опыта в образовательном процессе – не более 20%;
- работа по написанию учебных программ и пособий – не более 20%;
- сохранность контингента – не более 10%;
- качество работы в дистанционный период обучения – не более 10 %;
- эффективная работа с родителями – не более 10%;

3. Порядок установления надбавок и премий.

3.1. Стимулирующие надбавки к должностным окладам и ставкам (в т.ч. премии) устанавливаются приказом директора ОУ в пределах фонда оплаты труда и Положения об оплате труда. Надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ штатным работникам.

3.2. Размер стимулирующей надбавки (премии) отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы по следующим основаниям (п. 4.10. «Положения об оплате труда»):

- нарушение трудовой дисциплины
- недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к детям – до 100%
- детский травматизм, нарушение охраны труда – до 100%
- несвоевременное прохождение медосмотра – до 30%
- неправильное ведение документации, несвоевременное или недостоверное предоставление отчетности – до 100%
- обоснованная жалоба родителей (законных представителей) воспитанников, поданная в письменном виде – до 100%

3.3. Установление стимулирующих надбавок (в т.ч. премий) отмена или уменьшение их оформляется приказом директора ОУ.

3.4. Премирование сотрудников может производиться по итогам работы за учебный год (учебную четверть) или ежемесячно (педагогическим основным работникам) до размера, необходимого для доведения до уровня средней заработной платы по отрасли в соответствии с указом Президента Российской Федерации..

3.5. Премии и надбавки начисляются за фактически отработанное время.

3.6. Сотрудники учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения, трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию.

3.7. Премия и надбавки директору учреждения выплачиваются на основании приказа главы администрации Городищенского муниципального района.

4. Материальная помощь

4.1. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь к отпуску, на лечение, на повышение профессиональной квалификации, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

4.2. Материальная помощь работникам учреждения оказывается с целью обеспечения социальной гарантии и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях:

- различных семейных обстоятельств;
- смерти сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т. д.;

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами (по согласованию с профсоюзным комитетом).

5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, согласно Положению об оплате труда, и распоряжения директора Учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.2. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

5.3. Материальная помощь в целях социальной защиты может выплачиваться фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам (до двух окладов).

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 628506515016902569792391934856447641823023447207

Владелец Шмелева Елена Валентиновна

Действителен с 25.11.2024 по 25.11.2025