МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НАДТЕРЕЧНЫЙ ДОМ ЮНЫХ ТЕХНИКОВ»
НАДТЕРЕЧНОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
(наименование образовательной организации)

ПРИНЯТО
Общим собранием коллектива
МБУ ДО «Надтеречный
Дом юных техников»
(протокол №1 от 26.08.2016 г.)

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБУ ДО «Надтеречный
Дом юных техников»
от 25.08.2016 г. №55

Положение №65
о прядке установления стимулирующих выплат работникам

1. Общие положение

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Уставом учреждения.
1.2. Положение разработано и вводится в целях:
- определения единого подхода к порядку установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- усиления материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса и совершенствования деятельности работников учреждения;
- стимулирование профессионального роста и повышение ответственности за результаты деятельности, развитие инициативы и творческой активности;
- закрепление в учреждении высококвалифицированных кадров.

1.3. Положение принимается на заседании Общественного совета учреждения, согласовывается с представителем Учредителя, председателем ПК, утверждается директором.

2. Стимулирующие выплаты

2.1 Работникам учреждения могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, отличное качество выполняемых работ, успешное выполнение наиболее сложных работ, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

3.Средства для выплат стимулирующего характера

3.1. Расходы по оплате различных видов материального стимулирования работникам учреждения осуществляются за счет стимулирующей части общего фонда оплаты труда.
3.2. Сумма стимулирующих выплат работникам учреждения составляет не более 30% от суммы ФОТ учреждения.

4. Основания для выплат стимулирующего характера работникам учреждения

4.1 Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется на основании заключения экспертно-аналитической комиссии, решения Общественного совета учреждения и приказа директора учреждения.

4.2 Основаниями для выплат стимулирующего характера для педагогических работников могут быть:

- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- позитивные результаты деятельности обучающихся (подготовка призеров и победителей, конкурсов, выставок, конференций различного уровня);
- позитивные результаты деятельности работников учреждения (участие и победы в профессиональных конкурсах, выставках, конференциях);
- позитивные результаты воспитательной деятельности (сохранность контингента обучающихся, снижение (отсутствие) пропусков занятий без уважительных причин;
- снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решений конфликтных ситуаций);
- инновационная деятельность;
- обеспечение общественного характера управления (результативная работа с родительским комитетом);
- обеспечение качества образования (проведение открытых занятий и открытых воспитательных мероприятия на высоком профессиональном уровне).

4.3. Основаниями для выплат стимулирующего характера для директора, заместителя директора, методиста могут быть:

- высокий уровень организации системы повышения профессионального мастерства педагогических работников;
- высокий уровень организации экспертизы качества образования (открытые занятия и воспитательные мероприятия, и т.д);
- высокий уровень организации и контроля – мониторинга учебно-воспитательного процесса;

- высокое качество организации работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет);
- высокое качество инновационной деятельности;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

4.4. Основаниями для выплат стимулирующего характера для заместителя директора по АХЧ могут быть:

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях; обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; обеспечение своевременного списания и утилизации основных средств; постоянный контроль за расходованием электроэнергии, воды, тепла.

4.5. Основаниями для выплат стимулирующего характера младшему обслуживающему персоналу могут быть:

- проведение генеральных уборок;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; высокое качество работы, отсутствие справедливых претензий и нареканий со стороны родителей, администрации и т.д. к работе.