

1

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ СЕРГИЕВО-ПОСАДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**


Муниципальное бюджетное учреждение

дополнительного образования Центр детского творчества «Кругозор»

141300, г. Сергиев Посад, ул. Молодежная, д.2, тел. 8(496)545-07-73, факс 8(496)545-07-73

СОГЛАСОВАНО

Решением общего собрания
коллектива МБУ ДО ЦДТ «Кругозор»
Протокол № 04 от «27» августа 2019 г.

Решением профсоюзного комитета
МБУ ДО ЦДТ «Кругозор»
Протокол № 08 от «27» августа 2019 г.
Председатель профсоюзного комитета
 Михеева Т.В.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО ЦДТ «Кругозор»
 Воронова М.Б.
Приказ № 03 от «30» августа 2019 г.



Положение

об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества «Кругозор»

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО ЦДТ «Кругозор»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об определении размера стимулирующих выплат работникам Учреждения разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.
- 1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам организации (далее – выплаты стимулирующего характера).
- 1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников Учреждения. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на вышеуказанные цели.
- 1.5. Руководство Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты труда за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата организации.

1.6. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации устанавливаются приказом руководителя организации на период, предусмотренный положением об оплате труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.7. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников организации за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

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

1.9. Стимулирование труда руководителей организации, заместителей руководителей, главных бухгалтеров производится только по основной должности.

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 российским, окружным, областным 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 руководителя: заместителей директора, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно – по представлению директора учреждения;

заведующих структурных подразделений учреждения, методистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения

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 министерства образования Московской области.

3.2. Критерии материального стимулирования педагогических работников.

Критерии (в соответствии с обобщенной трудовой функцией - преподавания по ДООП)	Критерии материального стимулирования	Количество баллов по критериям
1. Организация деятельности обучающихся	1.1. Сохранность контингента обучающихся с учетом специфики реализуемых ДООП (их направленности), индивидуальных и возрастных характеристик обучающихся	24
	1.2. Наличие участников фестивалей, конференций, конкурсов и иных аналогичных мероприятиях (в соответствии с направленностью ДООП)	
	1.3. Наличие победителей фестивалей, конференций, конкурсов и иных аналогичных мероприятиях (в соответствии с направленностью ДООП)	
	1.4. Наличие работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, одаренными и др.	
	1.5. Педагогический контроль и оценка освоения ДООП	

	1.6. Учебная, планирующая и отчетно-аналитическая документация	
	1.7. Наличие медиатеки, электронных образовательных ресурсов в соответствии с направленностью ДООП	
	1.8. Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	
2. Реализация воспитательной деятельности в педагогической работе	2.1. Организация и проведение досуговых мероприятий в рамках реализации ДООП и в мероприятиях ОО	9
	2.2. Оснащение учебного помещения, формирование его предметно-пространственной среды	
	2.3. Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся при решении задач обучения и воспитания	
3. Разработка программно-методического обеспечения реализации ДООП	3.1. Систематизация средств обучения, разработка дидактического и раздаточного материала, в том числе в условии использования образовательных технологий (проблемное, разноуровневое обучение, проектные и исследовательские методы обучения и др).	6
	3.2. Организация корректировки содержания ДООП, системы контроля и оценки (по результатам анализа их реализации)	
4. Профессиональное развитие педагогического работника	4.1. Наличие программ по самообразованию или "образовательного маршрута" профессионального саморазвития	21
	4.2. Повышение квалификации, переподготовка	
	4.3. Популяризация педагогического опыта в различных формах (мастер-классы, семинары, конференции и др)	
	4.4. Популяризация педагогического опыта в сетевом педагогическом сообществе	
	4.5. Наличие публикаций, иллюстрирующих педагогический опыт, в том числе и в Интернет-ресурсах	
	4.6. Участие в конкурсах профессионального мастерства	
	4.7. Участие (или руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри т.п.	
5. Выполнение работы сверхдолжностных обязанностей	5.1. Выполнение обязанностей, не связанных с педагогической деятельностью	40
	ИТОГО	100

3.3. Критерии материального стимулирования иных категорий сотрудников

Критерии материального стимулирования	Количество баллов по критериям
1. Работа сверх нормы установленного рабочего времени	10
2. Работа в выходные и праздничные дни	10
3. Выполнение работы сверхдолжностных обязанностей	40
4. Совмещение должностей, повышенная интенсивность труда	40
ИТОГО	100

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

N	Критерии, понижающие уровень стимулирования
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах
3	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины
4	Невыполнение учебной программы
5	Нарушение норм техники безопасности

3.4. Показатель 1.8 «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 месяц.

3.5. 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.

3.5. Состав комиссии об установлении доплат и надбавок утверждается приказом директора Учреждения. В состав комиссии об установлении доплат и надбавок входит директор, заместители директора, главный бухгалтер, представитель трудового коллектива.

3.4. Порядок установления выплат стимулирующего характера:

3.4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются комиссией по установлению надбавок доплат стимулирующего характера по:

- распоряжению директора МБУ ДО ЦДТ «Кругозор» при распределении дополнительных заданий и работ, в том числе связанных с производственной необходимостью;
- анализу деятельности каждого сотрудника за учетный период.

3.4.2. Выводы комиссии фиксируются протоколом заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, таблицами расчетов

3.4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора. В приказе устанавливается сумма, основание и сроки выплат согласно данного Положения.

3.4.4. Администрация вправе отменять выплаты стимулирующего характера до окончания срока, определенного приказом в случае ухудшения работы, нарушения трудовой дисциплины, изменении должностных обязанностей и нагрузок сотрудников

3.4.5. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы производится на основании критериев, установленных разделом 3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемом разделе равна 100. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

3.5. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

3.5.1 Произвести подсчет баллов каждому работнику учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера.

3.5.2. Суммировать все баллы работников учреждения, относящихся к одной категории работников согласно п.3.2., п. 3.3. настоящего положения.

3.5.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный для каждой категории работников, разделить на общую сумму баллов, полученных работниками этой категории. В результате для работников разных категорий получаем свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.5.4. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику учреждения.

Установление баллов каждому сотруднику учреждения

1. Педагогические работники:



№	ФИО	Должность	Критерии					ИТОГО
			1. Организация деятельности обучающихся	2. Реализация воспитательной деятельности в педагогической работе	3. Разработка методического обеспечения реализации ДООП	4. Профессиональное развитие педагогического работника	5. Выполнение работы сверхдолжностных обязанностей	
			24 балла	9 баллов	6 баллов	21 балл	40 баллов	

2. Иные категории сотрудников

№	ФИО	Должность	Критерии				ИТОГО
			Работа сверх нормы установленного рабочего времени	Работа в выходные и праздничные дни	Выполнение работы сверхдолжностных обязанностей	Совмещение должностей, повышенная интенсивность труда	
			10	10	40	40	

Ознакомлены:

8

№	ФИО	дата	ПОДПИСЬ
1	Воронова М.Б.	27.08.2019 г.	
2	Воронова И.В.	27.08.2019 г.	
3	Гончарова -Сарабьева Е.А.	27.08.2019 г.	
4	Драчеловский В.К.	27.08.2019 г.	
5	Калиничева Е.Ю.	27.08.2019 г.	
6	Котенко Т.С.	27.08.2019 г.	
7	Михеева Т.В.	27.08.2019 г.	
8	Назарова Т.Н.	27.08.2019 г.	
9	Рыклис Б.В.	27.08.2019 г.	
10	Сергеева Л.Н.	27.08.2019 г.	
11	Стекольщикова О.А.	27.08.2019 г.	
12	Сухова С.Ю.	27.08.2019 г.	
13	Сухов А.В.	27.08.2019 г.	
14	Танакова Ю.В.	27.08.2019 г.	
15	Федотикова Л.Н.	27.08.2019 г.	
16	Чекмасова И.Ю.	27.08.2019 г.	

Прошито и
пронумеровано

8

восемь

листов

Директор
МБУ ДО ЦДТ
«Кругозор»

[Signature]
/М.Б.Воронова/

