

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ ДО ЦДТ

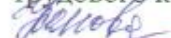
Е.В. Баженова

Приказ МАОУ ДО ЦДТ

от 16.04.2019г. № 139 с изменениями от  
12.08.2020 года приказ № 163

СОГЛАСОВАНО

Уполномоченный представитель  
трудового коллектива МАОУ ДО ЦДТ

 И.В. Усанова

Протокол общего собрания трудового  
коллектива МАОУ ДО ЦДТ от 08.04.2019 г.  
№ 02, протокол от 19.08.2020 года № 02

## ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества»

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» (далее – Положение), разработано в соответствии со ст.ст. 129, 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, целевыми показателями в сфере дополнительного образования детей, в целях создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» (далее – Учреждение) в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами МАОУ ДО ЦДТ.

1.3. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на учебный год, определенный период или единовременно.

1.4. Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников учреждения является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

1.5. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов.

1.6. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников по результатам каждого отчетного периода.

1.7. Устанавливаются как постоянные, так и разовые стимулирующие выплаты.

1.8. В целях поощрения работников устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.9. Выплаты за интенсивность выплачиваются работникам учреждения за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;

- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности;

1.10. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством и отвечающих уставным целям деятельности учреждения и критериям оценки деятельности работников.

1.11. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, направленных на повышение имиджа и авторитета учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, подготовкой к отопительному сезону, подготовкой к новому учебному году, к летней оздоровительной кампании;
- выполнение большого объема работ в короткие сроки;
- по итогам учебного, а так же календарного года.

При премировании работников по итогам года учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

1.12. Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты при условии экономии Фонда оплаты труда.

1.13. Работникам может выплачиваться единовременная премия в размере до 10000 рублей за результативное участие работников в конкурсах профессионального мастерства.

1.14. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются Управлением образования Администрации города Усть-Илимска.

## **2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда.**

2.1. Фонд стимулирующих выплат между группами персонала определяется штатным расписанием.

2.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, создаваемой в учреждении решением общего собрания трудового коллектива, в пределах установленных лимитов бюджетных обязательств на фонд оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

2.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в абсолютном размере, так и по количеству набранных баллов. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничивается.

2.4. Стимулирующие выплаты на основе мониторинга профессиональной деятельности устанавливаются комиссией по распределению стимулирующих выплат 1 раз в отчетный период согласно утвержденным показателям поэтапно:

1-й этап – самооценка работников в соответствии с критериями до 25 числа последнего месяца в отчетном периоде;

2-й этап – согласование баллов с методистами отделов, заместителями директора, специалистами (по курирующим вопросам), 25 числа последнего месяца в отчетном периоде;

3-й этап – комиссия рассматривает и определяет количество баллов для расчета стимулирующих выплат не позднее трех дней до окончания отчетного периода.

Решение комиссии принимается большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании, оформляется протоколом.

2.5. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно на основании решения комиссии и в соответствии с приказом директора.

### **3. Расчет стимулирующих выплат**

3.1. Устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующих выплат:

- произвести подсчет баллов за отчетный период по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;
- суммировать баллы, полученные всеми педагогическими работниками;
- суммировать баллы, полученные прочими работниками по категориям персонала (учебно-вспомогательный, административно-управленческий, обслуживающий);
- стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогического персонала запланированную на следующий отчетный период разделить на общую сумму баллов педагогических работников, получается денежный вес (в рублях) каждого балла;
- стимулирующую часть фонда оплаты труда прочего персонала по категориям, запланированную на следующий отчетный период также делится на общую сумму баллов по категориям, получается денежный вес (в рублях) каждого балла по группам персонала;
- этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за отчетный период.

3.2. Работникам, занятым на условиях внутреннего совмещения должностей, баллы за аналогичные показатели выставляются по одной должности

3.3. Все случаи изменения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности рассматриваются директором в индивидуальном порядке.

### **4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности учителей.**

4.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности комиссией по распределению выплат стимулирующего характера, он вправе подать апелляцию в управляющий совет учреждения.

4.2. Апелляция подаётся в письменном виде на председателя управляющего совета учреждения с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель совета учреждения в срок, не позднее 3 рабочих дней со дня подачи, созывает для её рассмотрения заседание совета учреждения, на которое в обязательном порядке приглашаются члены комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и работник, подавший апелляцию.

4.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены совета проводят проверку правильности оценки, данной комиссией по распределению стимулирующего фонда, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

4.6. Оценка, данная советом учреждения на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением совета учреждения.

#### **5. Порядок лишения выплат или их уменьшения.**

5.1. Стимулирующие выплаты могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- за нарушение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, нарушение должностных инструкций, нарушение трудовой дисциплины, нарушение педагогической и служебной этики;
- невыполнение (некачественное исполнение) своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- наличие ошибок в ведении документации.

5.2. Лишение (уменьшение) выплат стимулирующего характера оформляется приказом директора учреждения с обязательным указанием причины.

#### **6. Основные критерии, показатели критериев**

6.1. Показатели и критерии эффективности профессиональной деятельности работников и максимальное количество баллов по каждому критерию устанавливаются учреждением самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен или изменен по предложению общего собрания трудового коллектива учреждения, не чаще 2 раза в год.

6.2. Показатели и критерии эффективности профессиональной деятельности разрабатываются отдельно для следующих категорий работников учреждения:

- для педагогических работников: педагоги дополнительного образования, педагоги - организаторы, педагоги - психологи, методисты (приложение №1);
- для учебно-вспомогательного персонала: инженер-программист, секретарь руководителя, художник, лаборант, заведующий хозяйством, (приложение №2);
- для административно-управленческого персонала: заместители директора, заведующий отделом (приложение №3);
- для обслуживающего персонала: уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сторож (вахтер), дворник (Приложение №4).

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности	Основание для начисления/снятия баллов	Индикаторы	Максимальное количество баллов	Периодичность назначения выплаты
Педагоги дополнительного образования						
1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, научно-исследовательской, инновационной, экспериментальной деятельности учреждения	Выполнено/и с выполнено	Приказ, протокол	ДОО/летняя смена/РП/Мет. разработка	5	по факту
1.2. Выплаты за высокие результаты работы	Использование современных педагогических технологий	Выполнено/и с выполнено	Анализ занятий		1	два раза в год
1.3.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Выполнено/и с выполнено	Публикация в журналах, приказы, статьи в СМИ, публикации выступления, семинары, мастер-классы т.д.	Федеральный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень ОУ дистанционный конкурс	5 4 3 2 1	ежемесячно
1.4.	Наставническая работа с молодыми специалистами	наличие/отсутствие	Приказ	Количество молодых специалистов	2	по факту
1.5.	Работа с учащимися разных категорий (ОВЗ, СОП, одаренные дети)	Выполнено/и с выполнено	Индивидуальная образовательная программа		2	по факту
1.6.	1.8. Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	Рачительность в по формуле*	Аналитическая справка по данным Навигатора	В пед 61-70% - k=0,05 В пед 71-80% - k=0,1 В пед 81-90% - k=0,15 В пед 91-100 - k=0,2		ежемесячно
2.1.	Выплаты за качество выполненных работ	победители/п ризеры/участ икс	Дипломы, приказы	Федеральный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень ОУ дистанционный конкурс не ниже 85	5/4/3 4/3/2 3/2/1 1/0,5 1/0,5	ежемесячно
2.2.	Сохранность контингента	норма/ниже	Справка		2	два раза в

2.3.	Посещаемость	нормы	Справки	не ниже 85	1	год
2.4.	Воспитательная работа	организация/ участие	План, анализ, протокол	Федеральный уровень Региональный уровень	5/4 4/3 3/2	ежемесяч по
2.5.	Работа с родителями	Выполнено/и е выполнено	План работы, заявка	Муниципальный уровень Уровень ОУ уровень объединения	2/1 1	2 по факту
3.1.	Выполнение неприведенных и срочных работ по поручению руководителя учреждения	Выполнено/и е выполнено	Распоряжение, приказ		10	по факту
3.2.	Премьерные выплаты по итогам работы	Участие в качестве судей, членов жюри, экспертов	Приказ, протокол	Федеральный уровень Региональный уровень	5 4 3	ежемесяч по
3.3.	Участие в профессиональных конкурсах	победитель/и участник	Диплом, приказ, распоряжение, протокол	Муниципальный уровень Уровень ОУ	1	по факту
				Федеральный уровень Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень ОУ	7/6/5 6/5/4 3/2/1 1	по факту

3.4.	<p>Отсутствие дисциплинарных взысканий, нарушений трудовой дисциплины, должностных инструкций.</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника при оказании услуг в сфере образования. Отсутствие выявленных нарушений, должностным лицом ОУ, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства в деятельности работника. Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил.</p>	Отсутствие /наличие	Приказ, докладная, акт	1	ежемесячно
------	---	---------------------	------------------------	---	------------

\* Показатель 1.8 «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

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

где

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

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

$O_{\text{долг } i}$  – 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 персонализированного финансирования

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если  $V_{\text{пед}} \leq 60\%$  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:

$$CB = \text{ДО} * V_{\text{пед}} * k \quad (k=0,05 \text{ при } V_{\text{пед}} 61-70\% \quad k=0,1 \text{ при } V_{\text{пед}} 71-80\% \quad k=0,15 \text{ при } V_{\text{пед}} 81-90\% \quad k=0,2 \text{ при } V_{\text{пед}} 91-100\%)$$

где  $CB$  – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

$\text{ДО}$  – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц