

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профсоюзного комитета  
МАОУ ДО «ЦРТДиЮ «Звездный»

МАОУ ДО «ЦРТДиЮ «Звездный»

Н.П.Шишигина

«1» 09

2019 г.

Протокол № 6



## Положение

### о стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества «Звездный»

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества «Звездный»» (далее – Положение) разработано на основании

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Постановления администрации города Соликамска Пермского ерая от 23.08.2019 года №1736-па «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Соликамска»;
- иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников МАОУ ДО «ЦРТДиЮ «Звездный» (далее – Учреждение).

1.3. Положение определяет единый подход к установлению стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работниками Учреждения.

1.4. Положение предусматривает систему оплаты труда, учитывающую количественные и качественные показатели выполнения работниками функциональных обязанностей.

1.5. Целью настоящего Положения является регулирование процесса установления и выплаты стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работником учреждения. Оно направлено на повышение мотивации к труду и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.6. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются соответствующей Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.7. Размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, период действия выплат и список работников, получающих выплаты, закрепляются приказом директора Учреждения на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

1.8. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Экономия по фонду



базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

1.9. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся за счет незамещенных учебных часов, не может быть направлена на выплаты стимулирующего характера.

1.10. Стимулирующие выплаты, установленные на определенный период и (или) за отчетный период, производятся за фактически отработанное время.

1.11. Стимулирующие выплаты всех видов не производятся работнику Учреждения при расторжении его трудового договора по инициативе работодателя.

## **2. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК (УСЛОВИЯ, ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ), ПЕРИОДИЧНОСТЬ И РАЗМЕР) ПРОИЗВЕДЕНИЯ ВЫПЛАТ**

2.1. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

2.2. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за отчетный период;
- иные выплаты стимулирующего характера.

2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.3.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за интенсивность работы;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за выполнение особо важных, ответственных и непредвиденных работ.

2.3.2. Порядок произведения выплат за интенсивность работы:

Табл.1

	Условия получения выплаты	Показатели (критерии) произведения выплаты	Периодичность	Размер выплаты, рублей
1.	Реализация приоритетных проектов, утвержденных директором Учреждения, ведение инновационной и (или) экспериментальной деятельности в соответствии с приказом, проектом	Выполнение плана	Ежемесячно, на период реализации проекта (за фактически отработанное время)  Руководство  Участие в организации	  3000  1500



2.	Апробация УМК, УМП	Наличие реализации программы	и	Ежемесячно, на период выполнения работ, за каждое направление	1000
3.	Публикация статьи, доклада по направлениям деятельности Учреждения в научно-методических изданиях	Наличие публикации		Единовременно	500 1000 2000
4.	Наставничество, сопровождение педагогической практики студентов педагогических специальностей	Выполнение плана мероприятий		Ежемесячно, на период выполнения работ	1000
5.	Индивидуализация и вариативность образовательной деятельности в работе с одаренными детьми, в работе со слабоуспевающими детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, детьми учетных категорий в рамках федеральной инновационной площадки "Инновационные вариативные образовательные программы дополнительного образования для обучающихся и граждан с ограниченными возможностями здоровья"	Работа с одаренными детьми с указанной категорией детей. Критерии определяются Комиссией		Ежемесячно	1000
6.	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми учетных категорий	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья. /Дети учетных категорий. Критерии определяются Комиссией.		ежемесячно	до 1500 1 человек -150 рублей в месяц
7.	Руководство временными творческими взрослыми и детскими коллективами	Количество и качество проведенных мероприятий		На период выполнения работ	2000 рублей



2.3.3. Порядок получения выплат произведения выплат за высокие результаты работы:

Табл.2

	Условия получения выплаты	Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, рублей
1.	Подготовка Учреждения к приемке, проверке, к проведению мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения	Наличие/отсутствие обоснованных замечаний по итогам мероприятий. Аналитический отчет по итогам мероприятия. Служебная записка.	Единовременно  Руководство  Участие в организации	3000  1500
2.	Активная и результативная работа в городских профессиональных сообществах	Наличие сертификата управления образования за методическую работу	Единовременно Руководство  Участие	2000  1000
3.		Институциональный уровень  1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	5000 3500 2500
		1 место в номинации призер (2-3 место) в номинации		2000 1500
4.	Участие педагога в конкурсе «Учитель года	Муниципальный уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	15000 10000 7000
		Краевой уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие		30000 20000 10000
		Федеральный уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие		40000 30000 20000
5.				
6.	Участие педагога в профессиональных педагогических конкурсах, входящих в Перечень конкурсных мероприятий, утвержденных	Муниципальный уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	8000 6000 2000
7.	Минпросвещения РФ, Минпросвещения ПК, управлением образования администрации	Краевой уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	10000 8000 4000
8.	г.Соликамска, «ЦИМС образования г.Соликамска»	Федеральный уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	12000 10000 6000



9.	Активное участие в организации и проведении олимпиад, конкурсов, соревнований; в семинарах, конференциях, Днях открытых дверей, организованных Учреждением	Проведение мероприятий по согласованию с администрацией Учреждения, в соответствии с приказом директора (или управления образования администрации г.Соликамска)	Единовременно	
		Институциональный уровень	Руководство	3000
		Муниципальный уровень	Участие в организации	1500
			Руководство	3000
		Участие в организации	2000	
Краевой уровень	Руководство	5000		
	Участие в организации	3000		
	Федеральный уровень	Руководство	6000	
		Участие в организации	4000	
10.	Качественное прохождение процедуры аттестации	Присвоение квалификационной категории: 1 категория	Единовременно	2000
		высшая категория		4000
11.	Результативное участие обучающихся в конкурсах учебно-исследовательской и проектной деятельности Учреждения	Муниципальный уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	3000 1500 1000
12.		Краевой уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	5000 3000 2000
13.		Федеральный уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	10000 8000 7000
14.	Результативное участие обучающихся педагога в олимпиадном движении	Муниципальный уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	2000 1500 500
15.		Краевой уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	4000 3000 1000



16.		Федеральный уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	до 6000 до 5000 до 2000
17.	Результативное участие обучающихся педагога в иных интеллектуальных, творческих и спортивных мероприятиях, входящих в Перечень конкурсных мероприятий, утвержденных МинОбр РФ,	Муниципальный уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	2000 1000 300
18.	МинОбр ПК, управлением образования администрации города Соликамска	Краевой уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	3000 2000 500
19.	Награждение Почётной грамотой - администрации Учреждения; - управления образования г.Соликамска	Федеральный уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	6000 5000 1000
20.	Разработка и реализация в текущем учебном году авторских и авторизованных программ, УМП (учебно-методических пособий)	Высокие результаты работы	Единовременно	1000
21.	Образцовое содержание учебных кабинетов	Согласование ГНПЭС	Ежемесячно на период реализации программы, согласно отработанному времени.	3000
22.		Критерии определяются комиссией	ежеквартально	до 2000

#### 2.4. Премии за отчетный период.

2.4.1. Премияльные выплаты (премии) по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год, определенный период) устанавливаются на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности и личный вклад работника.

##### 2.4.2. Виды премий за отчетный период:

- премии по итогам работы за месяц;
- премии по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- премия по итогам работы за определенный период.

2.4.2.1. Премии по итогам работы за месяц устанавливаются педагогическим работникам, для которых работа в Учреждении является основным местом работы.

2.4.2.2. Премии по итогам работы за квартал устанавливаются директору Учреждения. При наличии экономии фонда оплаты труда могут устанавливаться педагогическим работникам, для которых работа в Учреждении является основным местом работы.

2.4.2.3. Премия по итогам работы за год устанавливается директору Учреждения. При наличии экономии фонда оплаты труда могут устанавливаться



педагогическим работникам, для которых работа в Учреждении является основным местом работы.

2.4.2.4. Премия по итогам работы за определенный период устанавливается педагогическим работникам, для которых работа в Учреждении является основным местом работы.

2.4.2.5. В случае экономии стимулирующей части фонда оплаты труда премия по итогам работы за месяц, квартал, год, определенный период может быть установлена категориям работников: технический персонал, заместитель директора, педагогические работники, для которых работа в Учреждении является совместительством.

2.4.3. Порядок назначения премии по итогам работы за месяц.

2.4.3.1. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям не должна превышать 100). Для измерения эффективности труда работника Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.4.3.2. Критерии, показатели и шкала показателей, а также максимальное количество баллов, присваиваемая каждому критерию, устанавливаются в оценочных листах показателей эффективности труда работников Учреждений. Вышеуказанные критерии и показатели могут изменяться и корректироваться решением Комиссии с соблюдением требований трудового законодательства.

2.4.3.4 Размер премии за месяц определяется следующим образом:

- определяется сумма баллов, набранная каждым работником Учреждения по итогам мониторинга эффективности деятельности на основе оценочных листов;

- определяется расчетная стоимость одного балла оценки в зависимости от размеров стимулирующей части фонда оплаты труда, общего количества баллов и суммы денежных средств, необходимой для произведения выплат за месяц;

- рассчитывается денежное выражение размера премии за отчетный период каждого работника путем умножения расчетной стоимости одного балла на установленную сумму баллов оценки эффективности деятельности работника, полученной в результате мониторинга и оценки его профессиональной деятельности;

- величина стоимости одного балла устанавливается на отчетный период.

2.4.4. Порядок назначения премии по итогам работы за квартал и год директору Учреждения:

2.4.4.1. Премия по итогам работы за отчетный период заместителям директора, устанавливается на основании отчета об исполнении муниципального задания МАОУ ДО «ЦРТДиЮ «Звездный» в размере до 30% от должностного оклада;

2.4.3. Премии по итогам работы за отчетный период устанавливаются за фактически отработанное время.

2.5. Иные выплаты стимулирующего характера

2.5.1. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении;

2.5.2. Иные выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда, при условии произведения выплаты базовой части заработной платы, выплат за интенсивность и результативность труда, премий за отчетный период.



2.5.2.1. Порядок произведения выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении

Под непрерывной работой в Учреждении понимается продолжительность непрерывной трудовой деятельности в Учреждении по соответствующей специальности.

Периоды очередных оплачиваемых отпусков, временной нетрудоспособности и иных отпусков, предусмотренных действующим законодательством, включаются в расчет стажа непрерывной работы в Учреждении.

Табл.4

	Условия получения выплаты	Показатели (критерии) произведения выплаты	Периодичность	Размер выплаты
1.	Наличия стажа непрерывной работы в учреждении	От 5 до 10 лет	Единовременно	до 1000,0
2.		От 10 до 15 лет		до 1500,0
3.		От 15 до 20 лет		до 2000,0
4.		От 20 до 25 лет		до 2500,0
5.		Свыше 25 лет		до 3000,0

### **3. ИЗМЕНЕНИЕ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

3.1. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты труда определяется Комиссией с учетом выполнения показателей (критериев) произведения выплаты, установленных в разделе 2.3 настоящего Положения.

3.2. Размер иных выплат стимулирующего характера определяется Комиссией с учетом выполнения условий и показателей (критериев) произведения выплаты, установленных в разделе 2.5 настоящего положения при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда, при условии произведения выплаты базовой части заработной платы, выплат за интенсивность и результативность труда, премий за отчетный период.

3.3. Размер выплат стимулирующего характера может быть уменьшен в случае ограниченного количества средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.1. Решение о системе уменьшении выплат стимулирующего характера в связи с ограниченным количеством стимулирующей части фонда оплаты труда принимается Комиссией.

3.4. Работнику Учреждения может быть не установлена выплата стимулирующего характера в виде премии за отчетный период при:

3.4.1. неисполнении (некачественном исполнении) распоряжений, приказов директора Учреждения;

3.4.2. несоблюдении правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

3.4.3. допущении действий, снижающих авторитет и эффективность работы Учреждения, управления образования администрации города Соликамска;

3.4.4. наличии дисциплинарного взыскания в виде выговора в период работы, за который начисляется выплата;



3.4.5. нарушении требований охраны труда и техники безопасности, защиты и предупреждения возникновения чрезвычайных ситуаций;

3.4.6. неисполнении предписаний надзорных органов организационного характера;

3.4.7. несвоевременной и (или) некачественной сдаче отчетной документации;

3.4.8. невыполнении учебного плана;

3.4.9. невыполнении образовательных программ.

3.5. Размер выплаты стимулирующего характера в виде премии за отчетный период работнику Учреждения может быть уменьшен до 50% при:

3.5.1. наличии дисциплинарного взыскания в виде замечания в период работы, за который начисляется выплата;

3.5.2. несоблюдении порядка работы со служебной информацией;

3.5.3. нарушении установленного порядка организации делопроизводства и контроля за исполнением документов;

3.5.4. рассмотрении обращений граждан с нарушением установленных сроков либо в случае их некачественного рассмотрения, наличии обоснованных (мотивированных) жалоб на работника родителей (законных представителей) обучающихся, других работников.

3.6. За упущения в работе, предусмотренные настоящим Положением, работник Учреждения лишается выплаты стимулирующего характера в виде премии полностью или частично за тот расчетный период, в котором упущения совершены.

3.7. Одновременно с уменьшением и (или) лишением выплаты стимулирующего характера в виде премии могут быть применены к работнику Учреждения меры дисциплинарного взыскания в соответствии с действующим законодательством.

#### **4. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

4.1. Решение о распределении выплат стимулирующего характера работникам Учреждений принимает Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (далее - Комиссия).

4.2. В состав Комиссии входят не менее 3(трёх) человек.

4.3. В состав Комиссии входят: заместитель директора, представитель органов профсоюзного комитета Учреждения, представитель трудового коллектива.

4.4. В состав комиссии могут быть привлечены другие работники Учреждения, в т.ч. директор Учреждения.

4.5. Состав комиссии утверждается не реже 1 раза в год

4.6. Председателем Комиссии является заместитель директора по АХЧ. Состав Комиссии выбирается общим собранием коллектива Учреждения, утверждается приказом директора Учреждения.

4.7. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

4.8. Заседания Комиссии проводятся не реже 1 раза в отчетный период



### 4.3. Основные функции Комиссии:

4.3.1. оценивает качество, результативность и эффективность труда работников Учреждения на основании установленных настоящим Положением показателей (критериев), устанавливает наличие (отсутствие) условий производства выплат стимулирующего характера;

4.3.2. устанавливает размер выплаты за интенсивность и результативность работы работникам Учреждения с учетом выполнения установленных показателей (критериев);

4.3.4. устанавливает размер иных выплат стимулирующего характера работникам Учреждения с учетом выполнения установленных показателей (критериев)

4.3.5. устанавливает соответствие результатов мониторинга эффективности деятельности работников за отчетный период фактическим результатам работы, представленных работниками Учреждения и утверждает оценочные листы показателей эффективности труда работников Учреждения;

4.3.6. производит подсчет баллов по каждому работнику Учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера в виде премии;

4.3.7. определяет расчетную стоимость одного балла премиальной выплаты работника Учреждения;

4.3.8. производит расчет в денежном выражении размера выплаты в виде премии каждому работнику Учреждения за отчетный период;

4.3.9. рассмотрение апелляций по результатам оценки качества, результативности и эффективности труда.

4.4. На основании протокола Комиссии директор Учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

## **5. ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА, РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

5.1. С момента утверждения протокола заседания Комиссии и оценочного листа показателей эффективности труда работника Учреждения в течение 5 рабочих дней работник имеет право подать апелляцию о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

5.2. Основанием для заявления являются технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными; недостоверность сведений, итогов мониторинга; апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.3. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием нарушений конкретных пунктов Положения, по которым возникло разногласие.

5.4. На основании поданной апелляции Комиссия в срок не позднее 2 рабочих дней со дня подачи апелляции дает аргументированный ответ по результатам проверки.

5.5. В случае установления в ходе проверки фактов нарушения процедур мониторинга, оценивания или допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности руководителя, выраженную



в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.5. По истечении 5 рабочих дней решение Комиссии об утверждении протокола и оценочного листа вступает в силу.