

Управление образования администрации города Шимановска

Муниципальное образовательное автономное учреждение дополнительного образования «Центр детского творчества города Шимановска»  
(МОАУ ДО ЦДТ)



**Положение**  
**о порядке распределения стимулирующей части заработной платы**  
**работникам муниципального образовательного автономного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**«Центр детского творчества города Шимановска»**  
**(МОАУ ДО ЦДТ)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части заработной платы педагогическим работникам муниципального образовательного автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества города Шимановска» (далее МОАУ ДО ЦДТ) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных автономных и казенных учреждений», решением Шимановского городского Совета народных депутатов от 21.05.2015 № 10/3 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений муниципального образования город Шимановск и работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям муниципальной службы», постановлением администрации города Шимановска от 30.06.2015 г. № 1040 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников автономных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Шимановска», Положения об оплате труда работников муниципального образовательного автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества города Шимановска», утвержденного приказом МОАУ ДО ЦДТ города Шимановска от 29.12.2016 г. № 77 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального образовательного автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества города Шимановска».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы педагогических работников МОАУ ДО ЦДТ.

1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок назначения, критерии и нормы стимулирующей части заработной платы педагогическим работникам МОАУ ДО ЦДТ и включает в себя: наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам.

1.4. Стимулирующая часть заработной платы назначается за интенсивность и высокие результаты работы, качественное выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных инструкций, превышение объемных показателей.

1.5. Необходимым условием стимулирования работников является добросовестное выполнение Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций, открытость и доступность образования.

1.6. Выплаты стимулирующего характера являются частью заработной платы педагогических работников и выплачиваются ежемесячно.

1.7. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании показателей эффективности профессиональной деятельности педагогических работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, за наличие почетных званий, ведомственных наград.

1.8. Данным Положением предусмотрены премиальные выплаты по итогам работы.

1.9. Размер выплаты стимулирующего характера определяется исходя из количества баллов, набранных педагогическим работником в соответствии с показателями эффективности деятельности в соответствующем периоде в пределах имеющихся средств.

Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности педагогических работников и обоснования данного расчета, на основании приказа директора создается рабочая комиссия в составе председателя комиссии, секретаря и членов комиссии. Председателем рабочей комиссии является заместитель директора МОАУ ДО ЦДТ, членами комиссии являются методисты отделов, представитель выборного органа и педагогические работники. Заседание рабочей комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании приказа директора учреждения, составленного на основании протокола заседания рабочей комиссии по распределению выплат стимулирующего характера. В приказе указывается период, за который производится выплата, цена одного балла, сумма набранных баллов каждого работника, размер выплаты. Цена одного балла может меняться (ежемесячно) в зависимости от размера стимулирующего фонда.

1.10. Положением предусмотрены также выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладам (должностным окладам) ставке заработной платы на срок не более одного года приказом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, по решению комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и в пределах бюджетных

ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

1.11. Выплаты стимулирующего характера распространяются на заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по научно-методической работе, методистов, педагогов-организаторов при условии совмещения должности «педагог дополнительного образования».

1.12. Выплаты стимулирующего характера педагогам - совместителям производятся на той же основе, что и постоянным работникам по результатам мониторинга профессиональной деятельности.

1.13. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение может быть установлены за нарушение трудовой дисциплины, нарушение Устава учреждения, правил внутреннего распорядка, недобросовестное отношение должностных обязанностей, невнимательное отношение к обучающимся, не выполнение требований к ведению документации, обоснованную жалобу обучающихся или их родителей.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом Учреждения с обязательным указанием причины.

1.14. Показатели выплат стимулирующего характера могут меняться в зависимости от специфики деятельности учреждения дополнительного образования в определенный период.

1.15. Выплаты стимулирующего характера производятся руководящим работникам (заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по научно-методической работе, заместителю директора по административно-хозяйственной работе), учебно-вспомогательному персоналу, техническим работникам по результатам эффективности профессиональной деятельности.

## **II. Порядок назначения и условия выплат стимулирующего характера.**

2.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении в соответствии с Положением об оплате труда работников МОАУ ДО ЦДТ, установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
  - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
  - надбавка за качество выполняемых работ;
  - надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы, при получении почетных грамот разного уровня, к юбилейным датам со дня рождения;
- д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, ведомственных наград.

2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента (работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья, одаренными детьми, детьми группы риска) и большим разнообразием развивающих программ;

- выполнение особо важных и срочных работ;  
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;  
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;  
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ, в инновационной и экспериментальной деятельности;

- выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными Учреждением, приведенными в Приложении № 1.

2.4. Стимулирующая надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;

- положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

2.5. В целях стимулирования работников Учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

а) при наличии высшей квалификационной категории – 20-30 процентов;

б) при наличии первой квалификационной категории – 10-15 процентов;

в) при наличии соответствия занимаемой должности – 5%.

Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается работникам со дня издания приказа органа (Учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

2.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются в следующих размерах, при стаже работы:

от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов;

от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;

от 10 до 15 лет включительно – 15 процентов;

свыше 15 лет – 20 процентов.

2.7. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

2.8. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, методистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- педагогических работников и иных работников, подчиненных заместителям руководителя непосредственно – по представлению заместителей руководителя.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в Коллективном договоре МОАУ ДО ЦДТ, настоящем Положении. В Учреждении одновременно могут выплачиваться (в пределах имеющихся средств) несколько премий за разные периоды работы: премия по итогам работы за полугодие и премия по итогам работы за год, премия за получение Почётной грамоты, премия в честь юбилейного дня рождения.

2.9. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности Учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

2.10. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

2.11. Размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

- почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания – 30 процентов;
- ведомственные награды – 20%;

2.12. Работникам Учреждения могут устанавливаться стимулирующие выплаты, связанные со спецификой деятельности отдельных объединений: работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья, экспериментальная/инновационная деятельность, работа с одаренными детьми, иная деятельность.

2.13. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен (в пределах имеющихся средств).

2.14. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим работникам, так и в абсолютном размере.

2.15. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

2.16. Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам Учреждения, а также показателям оценки эффективности работы Учреждения.

2.17. При введении новых систем оплаты труда в Учреждении размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.18. Виды выплат стимулирующего характера приведены в Приложении № 1 настоящего Положения и являются его неотъемлемой частью.

**Перечень видов выплат стимулирующего характера.**

**Показатели эффективности деятельности работников МОАУ ДО ЦДТ города Шимановска.**

1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы: педагогическим работникам, заместителям директора, иным работникам производится на основании показателей эффективности деятельности работника. Размер выплаты стимулирующего характера определяется исходя из количества баллов, набранных в соответствии с показателями эффективности деятельности в соответствующем периоде в пределах имеющихся средств.
  - 1.1. Показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников МОАУ ДО ЦДТ:
    - 1.1.1. участие обучающихся в конкурсных мероприятиях, в т.ч. соревнования, конкурсы, выставки;
    - 1.1.2. результативность участия обучающихся в конкурсных мероприятиях, в т.ч. соревнования, конкурсы, выставки (количество призовых мест);
    - 1.1.3. сохранность контингента обучающихся;
    - 1.1.4. методическая работа. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, ведение педагогической исследовательской деятельности;
    - 1.1.5. уровень организации каникулярной работы (выезды на профильные смены, экспедиции, соревнования, конкурсы, организация и проведение массовых мероприятий);
    - 1.1.6. работа с детьми из социально – неблагополучных семей;
    - 1.1.7. реализация программ/подпрограмм по работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
    - 1.1.8. реализация программ по работе с одаренными детьми;
    - 1.1.9. реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей;
    - 1.1.10. построение связей с общественностью. Развитие партнерских отношений с образовательными учреждениями города, учреждениями культуры, спорта, социальной защиты, молодежной политики;
    - 1.1.11. ведение исследовательской/проектной/творческой деятельности с обучающимися;
    - 1.1.12. информационная открытость: публикации в педагогической прессе, ведение страницы на сайте учреждения, PR собственной деятельности (представление материалов на сайте ЦДТ, в СМИ различного уровня, на ШТВ);

- 1.1.13. участие/проведение /организация концертов, спектаклей, мероприятий, соревнований, выставок вне плана;
- 1.1.14. реализация социокультурных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, творческие проекты и др.);
- 1.1.15. дополнительное привлечение внебюджетных средств.

1.2. Показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководящих работников МОАУ ДО ЦДТ (заместителей руководителя):

1.2.1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:

- 1.2.1.1. информационная открытость: сайт ОУ, размещение мониторинга образовательной деятельности, статистических данных;
- 1.2.1.2. реализация социокультурных проектов;
- 1.2.1.3. реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;
- 1.2.1.4. реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей: организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);
- 1.2.1.5. реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки;
- 1.2.1.6. сохранность контингента;
- 1.2.1.7. привлечение внебюджетных средств;
- 1.2.1.8. анализ выполнения муниципального задания;
- 1.2.1.9. качество и общедоступность образования в МОАУ ДО ЦДТ:
  - доля призеров и победителей разноуровневых конкурсных мероприятий;
  - доля обучающихся, участвующих в разноуровневых конкурсных мероприятиях;
- 1.2.1.10. социальный критерий:
  - реализация программ для детей среднего и старшего школьного возраста,
  - доля программ дополнительного образования, срок реализации 3 и более лет;
  - охват контингента в каникулярный период;
  - занятость обучающихся в детских общественных организациях;
- 1.2.1.11. количество случаев травматизма;
- 1.2.1.12. участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, выполнение программ научного общества, разработка и внедрение авторских программ;
- 1.2.1.13. ведение исследовательской/проектной деятельности с обучающимися;
- 1.2.1.14. организация различных форм дифференцированной работы с разными категориями обучающихся:
  - одаренными детьми,
  - детьми с ограниченными возможностями здоровья,

- детьми, попавшими в трудную жизненную ситуацию;
- 1.2.1.15. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- 1.2.1.16. эстетические условия, оформление учреждения, помещений для занятий;
- 1.2.1.17. исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);
- 1.2.1.18. отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций. Уровень их решения. Наличие конфликтных ситуаций в общении с педагогами, уровень их решения;
- 1.2.1.19. участие в мероприятиях вне плана.

1.3.1. Заместитель директора на научно-методической работе:

- 1.3.1.1. высокие результаты методической деятельности (призовые места в методических конкурсах, конференциях и т.д.);
- 1.3.1.2. организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования;
- 1.3.1.3. информационная открытость: сайт ОУ, размещение мониторинга образовательной деятельности, статистических данных;
- 1.3.1.4. реализация социокультурных проектов;
- 1.3.1.5. внедрение программ, направленных на работу с одаренными детьми;
- 1.3.1.6. внедрение программ по сохранению и укреплению здоровья детей;
- 1.3.1.7. сохранность контингента;
- 1.3.1.8. привлечение внебюджетных средств;
- 1.3.1.9. анализ выполнения муниципального задания;
- 1.3.1.10. социальный критерий: реализация программ для детей среднего и старшего школьного возраста, доля программ дополнительного образования, срок реализации 3 и более лет;
- 1.3.1.11. аттестация педагогического и руководящего состава:
  - уровень образования;
  - повышение квалификации и переподготовки педагогических кадров;
  - участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, выполнение программ научного общества, разработка и внедрение авторских программ;
- 1.3.1.12. внедрение программ по работе с разными категориями обучающихся:
  - одаренными детьми;
  - детьми с ограниченными возможностями здоровья;
  - детьми, попавшими в трудную жизненную ситуацию.
- 1.3.1.13. эстетические условия, оформление учреждения, помещений для занятий;
- 1.3.1.14. развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);
- 1.3.1.15. стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению специалистов;

- 1.3.1.16. исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);
- 1.3.1.17. отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций. Уровень их решения. Наличие конфликтных ситуаций в общении с педагогами, уровень их решения;
- 1.3.1.18. участие в мероприятиях вне плана.

1.4.1. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе:

- 1.4.1.1. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- 1.4.1.2. исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);
- 1.4.1.3. обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния учреждения;
- 1.4.1.4. содержания территории учреждения в порядке: проведение работ по облагораживанию территории; своевременная уборка территории и вывоз мусора;
- 1.4.1.5. проведение качественных, регулярных и оперативных работ по мелкому текущему ремонту помещения и мебели;
- 1.4.1.6. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- 1.4.1.7. срочное устранение аварийных ситуаций;
- 1.4.1.8. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- 1.4.1.9. отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций. Уровень их решения. Наличие конфликтных ситуаций в общении с подчиненными, уровень их решения.
- 1.4.1.10. соблюдение тех.персоналом правил внутреннего распорядка;
- 1.4.1.11. сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования;
- 1.4.1.12. своевременная и оперативная работа с обслуживающими организациями по составлению и заключению договоров.

- 2. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, ведомственных наград:
  - 2.1. почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания – 30%;
  - 2.2. ведомственные награды – 20%.
- 3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ:
  - 3.1. наличие квалификационной категории:
    - 3.1.1. при наличии высшей квалификационной категории – 20-30%;
    - 3.1.2. при наличии первой квалификационной категории – 10-15%;
    - 3.1.3. при наличии соответствия занимаемой должности – 5%.
  - 3.2. выслуга лет (стаж педагогической работы):

- 3.2.1. от 1 до 5 лет включительно – 5%;
  - 3.2.2. от 5 до 10 лет включительно – 10%;
  - 3.2.3. от 10 до 15 лет включительно – 15%;
  - 3.2.4. свыше 15 лет – 20%.
4. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента:
    - 4.1. за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья – 20-30%;
    - 4.2. за работу с детьми с одаренными детьми – 20-30%;
    - 4.3. за работу с детьми с детьми группы риска – 20-30%.
  5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и участие в выполнении важных работ, мероприятий: за организацию работы, подготовку и проведение мероприятий городского уровня (краеведческих, спортивно-туристических, гражданско-патриотических, творческих) – 15 - 30%.
  6. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ: внедрение новых методов в образовательных процесс – 10-30%.
  7. Премияльные выплаты: при получении почетных грамот разного уровня, к юбилейным датам со дня рождения, в честь Международного дня учителя, по итогам работы:
    - 7.1. Премияльные выплаты при получении почетных грамот:
      - Почетная грамота Управления образования г.Шимановска – 1 000,00 рублей;
      - Почетная грамота министерства образования и науки Амурской области образования – 3 000,00 рублей;
      - Почетная грамота министерства образования и науки Российской Федерации – 5 000,00 рублей;
      - Почетная грамота мэра города Шимановска – от 1 000,00 до 3 000,00 рублей;
      - Почетная грамота Шимановского городского Совета народных депутатов – 2 000,00 рублей;
      - Благодарность мэра города Шимановска – до 1 000,00 рублей;
      - Почетная грамота Центра детского творчества – до 1 000,00 рублей.
    - 7.2. Премияльные выплаты к юбилейным датам со дня рождения (в зависимости от финансирования):
      - 50 лет – от 3 000,00 до 5 000,00 рублей;
      - 55 лет – от 3 000,00 до 5 000,00 рублей;
      - 60 лет – от 3 000,00 до 5 000,00 рублей;
      - 65 лет – от 3 000,00 до 5 000,00 рублей;
      - 70 лет – от 3 000,00 до 5 000,00 рублей.