

ПОЛОЖЕНИЕ
«О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам
муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования
детей
Фокинский центр детского творчества»

1. Общие положения

Выплаты стимулирующего характера – выплаты работникам Центра, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются решением комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения. Решение оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра осуществляется ежемесячно (при наличии фонда стимулирования).

Положение является локальным нормативным актом образовательного учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников Центра. Размер выплаты не более 30 %.

2. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

2.1. Работникам Центра могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

по результатам работы:

- за месяц,
- за полугодие,
- за год;
- единовременная премия

2.2. Доплаты руководящим и педагогическим работникам за своевременное и качественное выполнение планов работы Центра, внедрение в работу инноваций, повышение имиджа Центра, председателю профсоюзного комитета (при наличии фонда стимулирования).

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

- за высокое качество и дополнительный объем выполняемых работ (не входит в минимальную оплату труда);
- за выполнение частичного ремонта учебных, служебных помещений и мест общего пользования;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за привлечение спонсорских средств;
- за высокое качество проведения внутрицентровских, районных и областных мероприятий (семинаров, смотров, конкурсов, открытых уроков, выставок, мастер-классов)
- за стабильные показатели в работе
- разработка авторской программы

2.3.1. Единовременная материальная помощь:

Единовременная помощь работникам ОУ может выплачиваться в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети), семье умершего работника ЦДТ;
- в связи с необходимостью длительного лечения работника;
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;
- в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия;
- в связи с юбилеем работника ЦДТ (50,55,60 лет);
- другое.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника в пределах стимулирующей части фонда при наличии средств.

2.4. Выплаты стимулирующего характера не производятся в случаях:

- в случае невыполнения или некачественного выполнения установленного объема дополнительных работ;
- нарушения трудовой дисциплины;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Выплаты стимулирующего характера по результатам работы за полугодие, за год:

2.5.1. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ работникам центра по результатам деятельности.

2.5.2. Поощрение работников по итогам календарного года из сэкономленного фонда заработной платы.

4. Критерии для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

4.1. Выплаты стимулирующего характера для педагогов дополнительного образования

- подготовка лауреатов и призёров конкурсов, смотров, соревнований.
- участие педагога в профессиональных конкурсах и конкурсах профессионального мастерства.
- количество детей, вывозимых на конкурс и количество дней.
- активное участие в конференциях, семинарах, педсоветах, методических объединениях
- организация выставок. Представление экспонатов в выставочный зал
- представление собственного педагогического опыта (презентация, публикация, размещение материала в сети Интернет)
- работа со СМИ, повышающая имидж Центра
- организация и проведение воспитательных мероприятий, повышающих авторитет и имидж Центра у учащихся, родителей, общественности
- повышение квалификации (посещение курсов, мастер-классов, выездных открытых занятий)
- разработка авторских программ
- проведение мастер-классов, открытых занятий
- разработка собственных методик, дидактических разработок, учебных пособий, применяемых в образовательном процессе
- подготовка кабинета к началу учебного года, пополнение и содержание его
- участие самого педагога в творческом мероприятии
- работа на площадке в летний период
- вывоз детей в загородный лагерь
- исполнительская дисциплина педагога (качественное ведение документации участие в педсоветах, совещаниях, семинарах, опоздание на занятиях, случай травматизма у учащихся)

4.2. Выплаты стимулирующего характера методистам

- подготовка учащихся, педагогов к конкурсам, мастер-классам, открытым занятиям, семинарам и др. форм обучения педагогов и родителей;

- использование новых форм работы (тематические вечера, мероприятия и т.д.);
- организация и проведение метод. совета, метод. объединения и других форм обучения педагогов, родителей;
- качественная оперативная подготовка документов, методических материалов;
- выступление на конференциях, семинарах, педсоветах, метод. объединениях, родительских собраниях, открытых занятиях;
- оказание методической помощи педагогам в разработке образовательных программ, материалов и методических рекомендаций;
- представление собственного педагогического опыта (презентация, публикация, размещение материала в сети Интернет);
- работа со СМИ, повышающая имидж Центра;
- повышение квалификации (посещение курсов, мастер-классов, выездных открытых занятий, мероприятий);
- разработка собственных методик, дидактических разработок, учебных пособий, применяемых в образовательном процессе (выпуск печатной продукции, поиск и сбор материалов, муз. видео материалов для педагогов отдела);
- участие самого методиста в творческом мероприятии;
- оказание помощи в подготовке и проведении мероприятий не входящих в круг обязанностей;
- обобщение передового педагогического опыта педагогов;
- обсужда разработок педагогов при помощи методиста;
- исследовательская, инновационная работа;
- оказание помощи при подготовке к аттестации педагогических работников;
- Использование компьютерных технологий при проведении мероприятий;

4.3. Выплаты стимулирующего характера для **руководителя клуба:**

- организация, проведение и участие в смотрах, конкурсах, массовых мероприятиях и т.д.;
- организация мастер – классов, открытых занятий;
- представление собственного педагогического опыта (презентация, публикация, размещение материала в сети Интернет);
- работа со СМИ, повышающая имидж Центра, агитационная работа;
- разработка авторской программы;
- повышение квалификации (посещение курсов, мастер-классов, выездных открытых занятий, праздников);
- поиск и сбор материалов, муз. видео материалов для педагогов клуба;
- участие самого руководителя клуба в творческом мероприятии;
- обеспечение нормативно-документального сопровождения УВР;
- исследовательская, инновационная работа;
- оказание помощи в подготовке и проведении мероприятий не входящих в круг обязанностей;
- использование компьютерных технологий при проведении мероприятий

4.4. Выплаты стимулирующего характера для **специалиста кабинета психологической помощи:**

- результативность коррекционно-развивающей работы;
- наличие публикаций СКПП в СМИ повышающие имидж центра на уровне;
- систематическая и качественная деятельность, направленная на профилактику девиантного поведения среди несовершеннолетних;
- выступление на конференциях, семинарах, педсоветах, методических объединениях;
- повышение квалификации (посещение курсов, мастер-классов, выездных открытых мероприятий);
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Центра у учащихся, родителей;
- использование компьютерных технологий при проведении мероприятий;

- эффективная работа с социально неблагополучными семьями, учащимися группы риска (по итогам за полугодие, год);
- высокий качественный уровень деятельности по защите прав и интересов обучающихся;
- разработка собственных дидактических, методических материалов, рекомендаций, учебных пособий, раздаточного материала, применяемых в образовательном процессе;
- психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в соответствии с возрастными особенностями;
- оказание помощи в подготовке и проведении мероприятия не связанными с основными обязанностями;

4.5. Выплаты стимулирующего характера для заместителя директора по АХЧ:

- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- эффективная деятельность по подготовке центра к новому учебному году;
- качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокий уровень организации и проведения инвентаризации;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- организация субботников.

4.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителя директора по УВР:

- организация инновационно-экспериментальной деятельности;
- организация работы по подготовке к проведению процедуры аттестации образовательного учреждения;
- работа по стимулированию педагогических работников центра по повышению их квалификации;
- тарификация педагогов к новому учебному году;
- подготовка педсоветов, семинаров, МО и др. форм работы с педагогами;
- разработка инновационных программ, технологий;
- организация эффективного систематического контроля за качеством образовательных и воспитательных процессов и объективностью оценки результатов образовательной подготовки обучающихся;
- эффективная деятельность по сохранению контингента обучающихся;
- организация работы по соблюдению норм и Правил охраны труда;
- организация, проведение и участие в смотрах, конкурсах, соревнованиях, массовых мероприятиях, выставках;
- представление собственного педагогического опыта (презентация, публикация, размещение материала в сети Интернет);
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж центра у учащихся, родителей, общественности (при озвучивании ЦДТ) – открытое занятие, мастер-класс, родит. собрание, вечер, концерт, праздник и т.д.;
- работа со СМИ, повышающая имидж центра;
- разработка комплексной программы центра;
- повышение квалификации (посещение курсов, мастер-классов, выездных открытых занятий, праздников);
- участие заместителя директора по УВР в творческих мероприятиях;
- использование компьютерных технологий при проведении мероприятий

4.3.1. Критерии распределения фонда стимулирования директора.

4.3.1. Критерии распределения фонда стимулирования директора центра.

	Максимально возможное количество баллов
1. Стабильная и положительная динамика успеваемости	0 - 5
2. Стабильная и положительная динамика качества знаний по итогам аттестации (другие формы независимой оценки качества образования)	0-10
3. Посещаемость учреждения (70%)	0-10
4. Отсутствие травматизма	0 - 10
5. Обеспечение безопасности образовательного процесса (охрана труда, пожарная безопасность, антитеррористическая защищенность)	0 - 5
6. Эффективность использования бюджетных и привлечение внебюджетных средств для материально-технической и ресурсной обеспеченности образовательного процесса	0 - 10
Максимальное количество баллов по критерию:	50

4.7.2. Эффективность управленческой деятельности:

	Максимально возможное количество баллов
1. Обеспечение общественного характера управления в образовательном учреждении (наличие управляющего совета, попечительского совета и др.)	0 - 5
2. Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях и др.)	0 - 10
3. Укомплектованность муниципального образовательного учреждения педагогическими кадрами, их качественный состав	0 - 5
4. Работа в социуме (с родителями, законными представителями - анкетирование и др.) в целях повышения качества образовательных услуг и удовлетворения запросов населения в обеспечении детей дошкольным образованием	0 - 5
5. Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения	0 - 5
6. Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам	0 - 5
7. Представление муниципального образовательного учреждения на международном, федеральном, региональном, муниципальном уровнях (семинары, конференции, конкурсы, совещания, коллегии и др.)	0 - 10
8. Отсутствие жалоб от населения	0 - 5
Максимальное количество баллов по критерию:	50

4.7.3. Размеры стимулирующих выплат для директора Центра устанавливаются:

- 100 баллов - 1 процент;
- 90 - 100 баллов - 0,8 процента;
- 70 - 90 баллов - 0,6 процента;
- 50 - 70 баллов - 0,5 процента;
- до 50 баллов - 0,3 процента.

Расчет стоимости 1 балла (критерия) производится по формуле:

$$\text{Ст 1 б} = \text{ФОТ ст рук} : 12 \text{ мес.} : 100, \text{ где:}$$

Ст 1 б - стоимость одного балла;

ФОТ ст рук - фонд стимулирования руководителя муниципального образовательного учреждения;

100 - максимальное количество баллов.

Расчет ежемесячной выплаты из фонда стимулирования руководителю данного образовательного учреждения (Сст рук) производится по формуле:

$$\text{Сст рук} = \text{Ст 1 б} \times n, \text{ где:}$$

n - количество баллов.

4.8. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

4.8.1. Администрация Центра готовит аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, являющуюся основанием для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей и представляет ее в МКУ «Управление соцкультсферы г. Фокино» вместе с письменным мнением выбранного профсоюзного органа образовательного учреждения о размере стимулирующей выплаты руководителю образовательного учреждения.

4.8.2. МКУ «Управление соцкультсферы г. Фокино» рассматривает представленную администрацией Центра аналитическую информацию и мнение выбранного профсоюзного органа Центра и определяет размер стимулирующей выплаты директору. Решение оформляется протоколом.

На основании протокола МКУ «Управления соцкультсферы г. Фокино» Администрация города Фокино издает постановление о размере выплат руководителю из стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих работников в муниципальных образовательных учреждениях города Фокино.

4.8.3. Выплата стимулирующей части оплаты труда директора осуществляется ежемесячно.

Расчет количества баллов осуществляется два раза в год по состоянию на 1 сентября и 1 января.

4.9. Все выплаты доплат за сложность и (или) напряженность выполняемых работ, установленных настоящим положением, осуществляются на основании приказа директора центра, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

5. Выплаты компенсирующего характера:

- за работу в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) в размере 35 % часовой ставки (оклада).

- привлечение работника к сверхурочной работе в соответствии со ст. 99 Т.К. РФ

- оплата за работу в сверхурочное время в соответствии со статьей 152 Т.К. РФ;

- привлечение работника к работе в выходной день или нерабочий праздничный день в соответствии со ст. 113 Т.К. РФ,

- оплата за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст. 153 Т.К. РФ.