

Согласовано
С Управляющим советом
Председатель УС
Толст Головцова С.Ю.
Протокол № 15
от 11.11.2022 г.



Утверждаю
Директор МБУ ДО ЦГПВ
«Высота»
Ладихина А.В.
Ладихина А.В.
Приказ № 164/1-од
от 12.11.2022 г.



Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования
Центре гражданского и патриотического воспитания «Высота»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Центре гражданского и патриотического воспитания «Высота» (далее – Положение и учреждение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставки заработной платы).

3. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, использование в работе иностранных языков;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы свыше 15 лет в учреждении 10% должностного оклада;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за выполнение дополнительной нагрузки не входящей в круг основных обязанностей (председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченного по ГОЧС и др.).

2. Порядок установления и распределения стимулирующей части заработной платы работников учреждения

2.1. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется индивидуально для каждого работника с обеспечением гласности и прозрачности процедуры.

2.2. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работника, проводимого на основании утвержденных критериев и показателей. Критерии и показатели могут изменяться по представлению общего собрания работников, согласованию с Управляющим советом, профсоюзным комитетом, на основании приказа директора учреждения.

2.3. Для обеспечения мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения создается комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия), в которую входят директор учреждения, председатель Управляющего совета и его представители, председатель профсоюзного комитета, работники

учреждения. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность с учетом мнения выборного органа первичной организации на основании приказа директора учреждения. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга, профессиональной деятельности педагогических работников в части соблюдения критериев, показателей формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае необходимости представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки. Комиссия проводит собеседование с каждым работником учреждения, рассматривает представленные материалы по оценке профессиональной деятельности, дает оценку на основании обоснованности представленных документов, составляет итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на заседании. Работники учреждения знакомятся с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.4. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности учитываются результаты, полученные в рамках внутриучрежденческого контроля, предоставляемые администрацией учреждения.

2.5. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определяются 2 раза в год (в августе и феврале).

2.6. Выплаты осуществляются ежемесячно, равными долями, за фактически отработанное время.

2.7. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников в августе и феврале проводится общий подсчет баллов за соответствующий период (предыдущее полугодие) по всем показателям с учетом их высокого коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист отражающий количество баллов, набранные каждым работником, с учетом мнения и оценки комиссии по распределению стимулирующих выплат. Полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими работниками учреждения и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла. После этого денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику.

2.8. В случае изменения в течении периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размеры стимулирующей части фонда оплаты труда производится корректировка денежного веса одного балла и соответственно размера стимулирующих выплат в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

2.9. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников учреждения ведется с участием Управляющего совета учреждения и профсоюзного комитета, которые рассматривают и согласовывают:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику – денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;

- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения за истекший полугодовой период, в котором отражены, полученные в результате осуществления процедур мониторинга сумму баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику;

- рассчитанные за каждый период, исходя из утвержденного основного показателя и суммы баллов оценки профессиональной деятельности размеры стимулирующей надбавки каждому работнику из утвержденного на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

2.10. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (**премии**).

2.11. Премияльные выплаты по итогам работы классифицируются как:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.12. Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

Условия премирования

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники (педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, методисты, старшие методисты, концертмейстеры)	достижения обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	позитивные результаты воспитательной деятельности обучающихся по направлениям деятельности (подготовка призеров конкурсов, соревнований, фестивалей, турниров и других мероприятий различного уровня)
	позитивные результаты деятельности педагога по вариативным формам работы в каникулярный период, участие и результаты в проектах муниципального ресурсного центра военно-патриотического и гражданского воспитания, региональной инновационной площадки. Увеличение количества обучающихся, относящихся к категориям группы риска, дети-инвалиды, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации. Обращения родителей (законных представителей) с благодарностями в адрес учреждения. Участие в городских, региональных, всероссийских и международных мероприятиях и мероприятиях повышенного статуса.
	Разработка и реализация проектов по приоритетным направлениям деятельности дополнительного образования
	Обобщение и популяризация передового педагогического опыта, представление его в методических публикациях различного уровня
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда
	Качественное и своевременное выполнение работы в информационной системе «Навигатор дополнительного образования Ивановской области»
	Заместители директора по УВР, методической работе, безопасности образовательного процесса.
выполнение плана внутриучрежденческого контроля, плана воспитательной работы	
высокий уровень организации и проведения итоговой и	

	<p>промежуточной аттестации обучающихся</p> <p>высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса</p> <p>качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением</p> <p>качественная подготовка документов</p> <p>высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения</p> <p>разработка и реализация проектов по приоритетным направлениям деятельности. Участие в конкурсах на получение грантов</p> <p>обеспечение безопасности образовательного учреждения. Высокий уровень организации мероприятий по вопросам безопасности.</p>
	<p>качественное информационно-аналитическое обеспечение учебно-воспитательного процесса</p> <p>диссеминация опыта учреждения на городском, региональном, российском и международном уровнях</p> <p>выполнение особо важных заданий руководства</p>
Заместитель директора по АХЧ	<p>обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и на его территории</p> <p>обеспечение выполнения требований пожарной, террористической и электробезопасности, охраны труда</p> <p>высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p> <p>проведение мероприятий по сохранению здания, как объекта культурного наследия федерального значения</p>
Педагог-психолог	<p>результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися</p> <p>эффективность реализации проектов по работе с детьми группы риска, детьми - инвалидами</p> <p>качественное проведение мониторинговых исследований</p>
Секретарь-машинистка	<p>качественное ведение кадрового документооборота</p> <p>своевременное и качественное предоставление мониторинговых сведений по кадрам</p>
Специалист по охране труда	<p>качественное функционирование системы охраны труда</p> <p>эффективность мероприятий по улучшению условий труда и</p>

	отсутствию травматизма
	качественная подготовка аналитических материалов по охране труда
Обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, гардеробщик, костюмер, дворник, вахтеры, сторожа, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и др.)	качественная уборка помещений, проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	качественное обеспечение пропускного режима
	качественное выполнение алгоритмов действий в случае чрезвычайной ситуации
	За выполнение поручений работы, связанной с обеспечением рабочего процесса
Системный администратор	качественное обслуживание информационно-коммуникационных систем и сети интернет
Инженер - энергетик	бесперебойное функционирование электросистем, своевременное качественное проведение профилактических работ
Контрактный управляющий	своевременное и качественное размещение в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» сведений и документов в сфере закупок
	эффективность в сфере закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения

2.13. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.14. С момента ознакомления работниками учреждения с оценочным листом в течение 10 дней работники вправе подать в комиссию по распределению стимулирующих выплат, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о не согласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения, установленные настоящим положением по процедуре мониторинга и оценки профессиональной деятельности, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

В течение трех рабочих дней комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур

мониторинга или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные доводятся до сведения работника, подавшего письменное заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.