

СОГЛАСОВАНО:  
Конференцией МОУДОД  
ЦДОДД «ГЦИР» г.о.Тольятти  
Протокол №1 от 07.11.2011.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МОУДОД  
ЦДОДД «ГЦИР» г.о.Тольятти  
\_\_\_\_\_ Г.В.Маштаков

## ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников  
МОУДОД ЦДОДД «ГЦИР» г.о.Тольятти

### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МОУДОД ЦДОДД «ГЦИР» (далее - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», Уставом МОУДОД ЦДОДД «ГЦИР» (далее – Центр), постановлением мэра №137-п/1 от 26.01.2009. «О переходе в 2009 году на новую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений различных типов, реализующих дополнительные образовательные программы профессиональной подготовки, и муниципальных образовательных учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Тольятти», Примерным перечнем критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждений дополнительного образования детей (приложение №2 и приказ Министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009г №8-08).
- 1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Центра в повышении качества работы, образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.
- 1.3. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части отражает критерии и показатели качества и результативности труда сотрудников Центра, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядка расчета и выплаты стимулирующих надбавок.
- 1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Центра.

## **2. Виды стимулирующих выплат**

- 2.1. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников Центра устанавливается ежегодно на финансовый год приказом директора в пределах объема средств не менее 10%.
- 2.2. В случае экономии фонда оплаты труда средства направляются на выплаты стимулирующего характера, премии и материальную помощь.
- 2.3. В пределах стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:
  - доплаты и надбавки стимулирующего характера, за качество и результативность образования, создание условий для сохранения здоровья обучающихся, применение инновационных технологий;
  - премиальные выплаты за успешное и качественное выполнение планов работ и заданий;
  - материальная помощь сотрудникам.
- 2.4. Основанием для стимулирующих выплат служат результаты деятельности работника за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год), а также за конкретную качественно выполненную работу сверх должностных обязанностей.
- 2.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. При периодическом характере выплат они могут быть установлены на период от одного месяца до одного года.
- 2.6. Предельными размерами стимулирующие выплаты не ограничиваются.
- 2.7. Выплаты стимулирующего характера могут быть снижены или сняты с работника за нарушение правил внутреннего трудового распорядка. Снижение размера выплат или их отмена производится приказом директора Центра.
- 2.8. Стимулирующие выплаты начисляются по результатам основной деятельности работника.

## **3. Доплаты и надбавки стимулирующего характера за качество образования, создание условий для сохранения здоровья обучающихся, применение инновационных технологий**

- 3.1. Распределение доплат и надбавок стимулирующего характера за качество образования, создание условий для сохранения здоровья обучающихся, применение инновационных технологий производится на основе предложений комиссии утвержденной приказом директора Центра.
- 3.2. В состав комиссии по распределению доплат и надбавок стимулирующего характера за качество образования, создание условий для сохранения здоровья обучающихся, применение инновационных технологий входит 1 представитель от администрации, 1 представитель от профсоюзного комитета, 1 представитель от педагогических работников.

- 3.3. Состав комиссии по распределению доплат и надбавок стимулирующего характера за качество образования, создание условий для сохранения здоровья обучающихся, применение инновационных технологий и сроки действия комиссии утверждаются органом самоуправления Конференцией Центра.
- 3.4. Работники Центра 2 раза в год (в декабре и августе) предоставляют в комиссию по распределению доплат и надбавок стимулирующего характера за качество образования, создание условий для сохранения здоровья обучающихся, применение инновационных технологий самоанализ деятельности в соответствии с утвержденными критериями (приложение №1). Отсутствие самоанализа может служить комиссии отказом для выплат стимулирующего характера.
- 3.5. Комиссия по распределению доплат и надбавок стимулирующего характера за качество образования, создание условий для сохранения здоровья обучающихся, применение инновационных технологий осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов самоанализа работников в соответствии с утвержденными критериями и измерителями, а также учитывает результаты, полученные в рамках внутришкольного (внутриучрежденческого) контроля проводимого администрацией Центра и на основании этого выставляет свои оценочные баллы. Комиссия может затребовать у работников подтверждающие материалы к самоанализу в соответствии с утвержденными измерителями.
- 3.6. Решение комиссии по распределению доплат и надбавок стимулирующего характера за качество образования, создание условий для сохранения здоровья обучающихся, применение инновационных технологий принимается простым большинством голосов, оформляется в виде протокола и предоставляется директору Центра. При несогласии работников с результатами оценки комиссии комиссия обязана разъяснить работникам итоги оценки их деятельности за определенный период на совещании при директоре.
- 3.7. На основании протокола и предложений комиссии издается приказ директора Центра по доплатам и надбавкам стимулирующего характера за качество образования, создание условий для сохранения здоровья обучающихся, применение инновационных технологий.
- 3.8. При определении размера доплат и надбавок стимулирующего характера за качество образования, создание условий для сохранения здоровья обучающихся, применение инновационных технологий каждому критерию устанавливается определенное количество баллов, денежный вес одного балла одинаков для всех работников Центра.
- 3.9. Размер стоимости выплаты конкретному работнику определяется умножением стоимости одного балла на количество баллов, полученных данным работником за соответствующий период.

- 3.10. При изменении стимулирующей части фонда оплаты труда производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера доплат и надбавок.
- 3.11. В соответствии с миссией, целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка критериев и показателей.

#### **4. Премирование за успешное и качественное выполнение планов и заданий**

- 4.1. Премирование работников Центра производится при наличии соответствующих финансовых средств по итогам работы за месяц, учебный и финансовый год, к праздникам Новый год, 23 февраля и 8 марта, День учителя. Премия может быть выплачена так же за конкретно выполненную работу (разовая выплата).
- 4.2. Основанием для премирования служит: подведение итогов работы за месяц, учебный и финансовый год, по итогам конкурсов и проведения мероприятий в соответствии с утвержденными критериями (приложение №2).
- 4.3. Премия выплачивается работникам на основании приказа директора МОУДОД ЦДОДД «ГЦИР» г.о.Тольятти. Предельными размерами премия не ограничивается.
- 4.4. Премия директору выплачивается на основании приказа Департамента образования мэрии г.о.Тольятти.
- 4.5. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переходом на другую работу или должность, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Российскую армию, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, а также находящихся на больничном листе начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.
- 4.6. В случае нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка премии могут сниматься или уменьшаться
- 4.7. Расчет премий ведется фиксировано в рублях.

## Приложение №1

Критерии доплат и надбавок стимулирующего характера за качество и результативность образования, создание условий для охраны здоровья обучающихся, применение инновационных технологий

*Педагогические работники*

Основания для начисления стимулирующих выплат	Критерии		Баллы	Измерители
Позитивные результаты образовательно – воспитательной деятельности	1. Результаты участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, олимпиадах и т.д. (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	(за каждый диплом 1-3 степени)  Городской уровень  Областной уровень  Всероссийский уровень  Международный уровень	1  2  3  5	Наличие дипломов.
	2. Разработка и внедрение (в зависимости от уровня) авторской образовательной программы	Учрежденческий уровень	1-3	Наличие изменений и дополнений в программе за прошедший период, утвержденных педсоветом.
	3. Разработка УМК, обеспечивающего реализацию авторской и комплексной образовательной программы (в зависимости от количества и объема по итогам отчетного периода)	Количественно-качественные показатели	0,5-3	Оформленные материалы за отчетный период в электронном виде и размещенные в электронной библиотеке.
	4. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Участие:  Муниципальный уровень  Региональный уровень  Всероссийский уровень  Победители:  Муниципальный уровень  Региональный уровень  Всероссийский уровень	1  2  3  4  5  7	Итоги конкурсов, наличие дипломов, грамот.
	5. Проведение семинаров, мастер-классов, презентаций (выше учрежденческого уровня и вне рамок функциональных обязанностей)	Проведение:  Городской уровень  Областной уровень	3  4	Оформленные материалы за отчетный период (план, тезисы выступлений, презентации и т.д.).
	6. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше учрежденческого уровня и вне рамок функциональных	Городской уровень	1	Тексты выступлений, опубликованные материалы в сборниках.

обязанностей)	Областной уровень	2	
7. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций		0,5	Отсутствие жалоб.
8. Результаты организованных профильных смен в летних лагерях дневного пребывания МОУ (в зависимости от количества).	За каждый отряд	1	Учебно-тематический план.
9. Подготовка и размещение информации УВП на сайте Центра, публикации в средствах массовой информации.	Количественно- качественные показатели:  Подготовка и размещение информации	0,5-3	Наличие информации на сайте Центра, публикаций в средствах массовой информации (перечень материалов).
10. Результаты методического сопровождения комплексных, интегрированных программ дополнительного образования.	За каждую программу	0,5	Количество программ превышающих норму (5 программ на 1 ставку методиста), оформленных в соответствии с требованиями и утвержденных на педсовете.
11. Результаты набора обучающихся в объединения по направленностям деятельности.	За каждого обучающегося		Количественный состав, превышающий 800 человек на 1 ставку методиста.
	1-2 годов обучения	0,01	
	3 и более годов обучения	0,03	
12. Организация работы в качестве координаторов региональных и Всероссийских мероприятий, организация и проведение массовых мероприятий.	Городской уровень,		Отчеты о проведенных мероприятиях.
	в т.ч.отборочные этапы	5	
	Региональный уровень	10	
	Всероссийский уровень	15	
13. Деятельность по разработке и реализации концепции и программы развития Центра		1-3	Наличие разработанных материалов за прошедший период.
14. Участие в городских и областных экспертных советах.		2	Приказы вышестоящих организаций.
15. Проведение открытых занятий в соответствии с планом методической работы Центра.		1-2	Итоги открытого занятия.
16. Результаты деятельности психолого-педагогической службы.		3-5	Отчеты по итогам психолого-педагогических исследований.

*Административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал*

Основания для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Баллы	Измерители
Создание условий для повышения качества образования	- Профилактика детского дорожно-транспортного травматизма.	2-3	Наличие приказов, проведение инструктажей, отсутствие травматизма.
	- Эффективная организация охраны жизни и здоровья сотрудников Центра и обучающихся.	3-4	Наличие приказов, инструкций, проведение тренировок, инструктажей.
	- Разработка нормативных документов в соответствии с целями деятельности Центра.	1-5	Наличие разработанных нормативных документов за прошедший период.
	- Качественное выполнение мероприятий по ГО и ЧС.	2-3	План мероприятий по ГО и ЧС, анализ.
	- Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) УВП.	2-5	Справки по итогам контроля.
	- Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических условий помещений Центра.	2-3	Акты приемки к началу учебного года.
Эффективная организация использования материальных, технических, финансовых и иных ресурсов.	- Результаты внедрения новых технологий в управление информационными потоками электронного документооборота	3-5	Сопровождение локальной сети Центра.
	- Результаты внедрения новых форм и методов финансово-хозяйственной деятельности	5-10	Сдача отчетности по новым формам.
	- Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	5-10	100% отсутствия кредиторских задолженностей.
	- Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	10	Отсутствие замечаний проверяющих органов.
	- Результаты безаварийной работы компьютерной техники, автомобильных средств	5-10	Безаварийная работа за прошедший период.
	- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб со стороны поставщиков и социальных партнеров	5	Отсутствие жалоб и предписаний.
	- Сохранность, бережное отношение и своевременный ремонт инвентаря, техники, качественное содержание зданий, сооружений, и закреплённой территории	3-5	Сохранность и своевременный ремонт техники, качественное содержание здания.

	- Исполнение бюджета в полном объеме	5-10	Исполнение годового бюджета не менее 98%.
	- Исполнение кассового плана в полном объеме	5	100% выполнение кассового плана.
	- Своевременная оплата поступающих платежей	5	Отсутствие неоплаченных счетов.
	- Высокое качество и своевременная сдача отчетности.	5	Итоги сдачи отчетности.
	- Соблюдение финансовой дисциплины.	5	Отсутствие нарушений.
	- Качественная работа по сопровождению сайта Центра.	2-5	Обновление и пополнение сайта.
	- Позитивная результативность деятельности секретаря, высокий уровень культуры общения.	2-3	Отсутствие замечаний по делопроизводству.
	- Качественная работа с базой АСУ РСО.	3-5	Своевременное отчисление и зачисление обучающихся.

### Младший обслуживающий персонал

Основания для начисления стимулирующих выплат	Критерии	Баллы	Измерители
Создание условий для повышения качества образования.	- Участие в проведении ремонтных работ при подготовке к новому учебному году.	3-5	По итогам контроля заместителя директора по административно-хозяйственной работе.
	- Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	1-2	
	- Безаварийное функционирование здания Центра или недопущение простоя более одного дня на внутренних коммуникациях.	2-3	
	- Качественное проведение генеральных уборок.	2-3	
	- Качественное проведение подготовки территории Центра к зимнему или весеннему периоду.	2-3	
	- Качественный ремонт и установка технического оборудования.	2-3	
	- Организация пропуска пропускного режима на высоком уровне.	1-3	
	- Отсутствие случаев хищений и порчи имущества.	1-3	

## Приложение №2

**Критерии премирования работников за успешное и качественное  
выполнение планов, работ и заданий**

<b>№ п/п</b>	<b>Основание для выплаты премии</b>	<b>Размер доплат</b>
1.	Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами.	До 20%
2.	Активное участие в реализации стратегических направлений развития муниципальной системы образования, реализация воспитательной системы, программы развития Центра.	До 20%
3.	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	До 10%
4.	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка образовательного учреждения и техники безопасности	До 10%
5.	Активное, творческое участие в общественной жизни Центра	До 5%
6.	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации и планово-аналитических материалов	До 10%
7.	Безаварийная работа коммуникационных серверов и автотранспортных средств	До 15%
8.	Содержание технических средств и сооружений Центра без замечаний надзорных служб	До 10%
9.	Качественная организация и проведение учебно-воспитательного процесса	До 15%
10.	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	До 15%
11.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья сотрудников Центра и обучающихся	До 10%
12.	Качественная организация и проведение мероприятий по техническому обеспечению, ремонту, монтажу технических средств и сооружений.	До 15%
13.	Успешное и качественное выполнение внеплановых работ, увеличение объема работы.	До 25%
14.	Внедрение новых форм и методов финансово-хозяйственной деятельности и технологий информационного сопровождения образовательного процесса.	До 15%

