

Принято.

Общим собранием работников МБУ  
ДО ДЮОЦ «Спектр» (протокол № 2 от  
06.06.2017г.)

директор МБУ ДО ДЮОЦ «Спектр»  
/И.Н. Головченко

Согласовано:

Пред. проф. комитета  
/Н.И. Ганеева



## Положение

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
Детско-юношеского центра «Спектр»

### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детско-юношеского центра «Спектр» (далее по тексту - Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детско-юношеского центра «Спектр» (далее по тексту - Учреждения) в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.1. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения. Для работников Центра сохраняются отраслевые особенности, связанные с условиями оплаты труда и выплаты, предусмотренные Положениями о премировании, доплатах и надбавках, материальной помощи.

1.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ.

1.3. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда в Учреждении устанавливается в размере не более 30% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

### 2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты:

- стимулирование работника к качественному результату труда (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы);
- единовременные выплаты (премии) за выполненную работу;
- выравнивание (доведение до минимальной заработной платы) базовой части фонда оплаты труда следующих категорий работников: сторож, дворник, рабочий по КО и РЗ, секретарь, гардеробщица, педагог дополнительного образования;
- доплаты (надбавки) стимулирующего и компенсирующего характера.

2.2. К выплатам за стимулирование работника к качественному результату труда относятся, следующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:
  - ✓ премии за выполнение работником Учреждения в короткие сроки больших объемов работ;

- ✓ премии за оперативное выполнение работником Учреждения непредвиденных или дополнительных задач;
- за качество выполняемых работниками Учреждения работ включают в себя:
  - ✓ премии за награждение благодарственными письмами, грамотами и дипломами органов государственной власти;
  - ✓ за подготовку, победу педагогических работников в конкурсах различного уровня;
- по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) включают в себя (лист самооценки):
  - ✓ премии за достижение работниками Учреждения высоких результатов в работе за соответствующий период;
  - ✓ премии за качественную подготовку и своевременную сдачу работниками Учреждения отчетности;
  - ✓ участие работников Учреждения в инновационной деятельности;
  - ✓ участие работников Учреждения в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

2.3. Единовременные выплаты (премии) работникам Учреждения могут быть:

- ✓ к профессиональным праздникам и др.;
- ✓ за подготовку, победу педагогических работников в конкурсах различного уровня;
- ✓ за выполнение поручений администрации Учреждения.

2.4. Доплаты (надбавки) стимулирующего и компенсирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о доплатах и надбавках стимулирующего и компенсирующего характера. Доплаты (надбавки) устанавливаются работникам приказом директора Центра в начале учебного года и в начале календарного года.

2.5. Выплата на выравнивание (доведение до минимальной заработной платы) базовой части фонда оплаты труда устанавливается приказом директора Центра каждый месяц.

2.6. Оставшаяся часть стимулирующего фонда ОТ распределяется на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

2.7. Размер выплаты стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении (денежном выражении), так и в процентном отношении к должностному окладу.

2.8. Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в отчетном периоде, лишается стимулирующих выплат до снятия дисциплинарного взыскания.

2.9. Данное Положение включает в себя перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников Учреждения (приложение 1). Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

2.10. Дополнение и изменение критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников Учреждения, относится к компетенции Учреждения.



### **3. Порядок стимулирования**

3.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда ОТ Учреждения (далее – комиссия). Комиссия избирается на Общем собрании трудового коллектива. В состав комиссии входят: заведующие отделов (или педагогические работники, выполняющие обязанности зав. отделами), представители трудового коллектива и профсоюзной организации Учреждения. Комиссия работает на общественных началах, заседания комиссии носят открытый характер.

3.2. Единовременные премии работником Учреждения, предусмотренные п.2.3 данного Положения (за подготовку, победу педагогических работников в конкурсах различного уровня; за выполнение поручений администрации Учреждения) осуществляются приказом директора Центра по устному согласованию с заведующими отделами.

3.3. Работники Учреждения самостоятельно, один раз в квартал заполняют лист самооценки результатов своей деятельности и представляют его заведующим отделов.

3.4. Аналитическая информация (лист самооценки результатов деятельности) представляются на рассмотрение комиссии. Стимулирование работников Учреждения осуществляется по балльной системе с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников Учреждения

3.5. Размер стимулирующей выплаты конкретного работника Учреждения определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

### **4. Система оценки индивидуальных достижений работников Учреждения**

4.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников Учреждения являются:

- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

4.2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических работников;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации конкурсов, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций.

4.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях

педагогических работников Учреждения осуществляется в портфолио.

4.4. Контроль за достоверность и своевременностью представляемых сведений на уровне Учреждения осуществляется заместителем директора по УВР (педагогическим работником, выполняющим функции зам. директора по УВР) или методистами Центра.

## **5. Порядок определения размера стимулирующих выплат работникам Учреждения**

5.1. Расчет выплат стимулирующего характера производится путем подсчета баллов за отчетный период (квартал) по каждому работнику Учреждения.

5.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, запланированного на квартал, делится на общую сумму баллов всех работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

5.3. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику Учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. Указанная выплата производится единовременно (в конце отчетного периода) при наличии денежных средств в учреждении.

## **6. Утверждение и изменение настоящего Положения**

6.1. Настоящее Положение принимается на Общем собрании работников МБУ ДО ДЮЦ «Спектр», согласовывается с Профсоюзным комитетом Центра и утверждается приказом директора Центра.

6.2. Настоящее положение может быть изменено решением Общего собрания работников МБУ ДО ДЮЦ «Спектр». Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются решением Общего собрания работников Центра простым большинством голосов членов, присутствующих.

6.3. Срок данного положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

