

«Принято»  
Общим Собранием  
трудового коллектива  
МБУ ДО ЦДТ  
Бессоновского района  
Протокол № 4 от 11.08.2017г.

«Утверждено»  
Советом МБУ ДО ЦДТ  
Бессоновского района

Протокол № 4 от 11.08.2017г.

«Утверждено»  
Директор МБУ ДО ЦДТ  
Бессоновского района



С.С. Свечкова

«Согласовано»  
Председатель профсоюзной  
организации МБУ ДО ЦДТ  
Бессоновского района

О.П. Федотова О.П. Федотова

## ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании и премировании  
работников МБУ ДО Центр детского творчества  
Бессоновского района

с.Бессоновка  
2017г

1. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования и премирования работников МБУ ДО ЦДТ Бессоновского района, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, качества учебно-воспитательного процесса, развитие творческой инициативы, закрепление высококвалифицированных кадров.

2. Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, в котором работает работник.

3. Стимулирующие выплаты производятся:- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

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

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

в) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;

г) участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

3.1. Для педагогических работников образовательного учреждения применяются показатели эффективности деятельности (в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02):

- участие в инновационных проектах;
- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов, (промежуточной и итоговой аттестации);
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся;
- участие и результаты участия учащихся в конкурсах, фестивалях, выставках и др.;
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;

- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)

#### **4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы. (далее стимулирующие выплаты)**

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются за достижения высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряженность, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

4.2. Размер и порядок стимулирующих выплат работникам за высокое качество и достигнутые результаты труда определяются Комиссией по распределению материального стимулирования и премирования работников учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании данных мониторинга исполнения показателей работников ЦДТ, определенных *приложением 1* к настоящему Положению.

4.4. Мониторинг исполнения показателей результативности работников ЦДТ, производится 2 раза в год.

4.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в зависимости от вида работ, степени сложности, качества, объема. Размер стимулирующих выплат на основании мониторинга устанавливается в баллах.

4.6. Расчет стимулирующих выплат каждому сотруднику ЦДТ производится за отчетный период:

- с января по июль включительно:

- с августа по декабрь включительно:

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению комиссии по распределению материального стимулирования и премирования работников учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения ежемесячно в размерах, определенных по результатам мониторинга за предыдущий:

- в первом полугодии текущего учебного года в размерах, по результатам мониторинга за второе полугодие предыдущего года;

- во втором полугодии учебного года в размерах, по результатам мониторинга за первое полугодие текущего учебного года.

Производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого из сотрудников за отчетный период. Суммируются баллы, полученные всеми работниками, размер стимулирующей части ФОТ, запланированный на отчетный период, делится на общую сумму баллов. В результате получается стоимость одного балла в

рублях. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого сотрудника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому сотруднику за отчетный период. Выплаты производятся ежемесячно, исходя из набранной суммы за отчетный период.

4.8. Размер стимулирующих выплат может быть снижен или не выплачен полностью в случае наличия у работника:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- сотрудникам, вышедшим из долгосрочного отпуска;
- подготовка низкого качества документов, предоставляемых руководителю учреждения.

4.9. Педагогам, вышедшим из долгосрочного отпуска, вновь поступившим на работу сотрудникам (в том числе после окончания обучения или переходе из других образовательных учреждений), стимулирующие выплаты могут быть установлена как специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

### **5. Стимулирующие выплаты, за результаты и качество выполнения особо важных и срочных работ.**

5.1. Стимулирующие выплаты за выполнение особо важных и срочных работ работникам ЦДТ осуществляется за качественное и оперативное выполнение особо важных и сложных заданий директора учреждения, руководства Управления образования Бессоновского района, организацию и проведение мероприятий муниципального, регионального и федерального уровня.

5.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам в части доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников до среднемесячной заработной платы педагогических работников в целом по Пензенской области.

5.3. Осуществление указанных выплат производится одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ по представлению администрации учреждения в комиссии по распределению материального стимулирования и премирования работников, определенных данным Положением один раз в месяц, квартал, год в соответствии с результатами работы каждого работника учреждения.

5.4. Размер указанных выплат не ограничивается и определяется индивидуально в каждом случае, в процентах к должностному окладу работника или абсолютном значении.

**6. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда работников ЦДТ могут быть выплачены следующие выплаты:**

6.1. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- а) в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- б) при праздновании юбилея (женщины – 50, 55 лет, мужчины – 50, 60 лет);
- в) в связи с продолжительной болезнью работника (месяц и более);
- г) в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайной ситуаций природного и техногенного характера.

6.2. Выплата премии производится единовременно, размер указанных выплат не ограничивается и определяется индивидуально в каждом случае в абсолютном значении. Предложение о премировании готовит Комиссия по распределению фонда стимулирующих выплат.

6.3. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ЦДТ могут быть установлены единовременные премии:

- а) премии к профессиональным праздникам и нерабочим праздничным дням, установленным действующим законодательством Российской Федерации;
- б) премии за выполнение особо важных срочных работ не входящих в должностные обязанности работника;
- в) по итогам экономии средств оплаты труда.

6.4. Выплата единовременной премии осуществляется за качественное и оперативное выполнение особо важных и сложных заданий администрации ЦДТ, проведение мероприятий регионального и федерального уровня.

6.5. Размер единовременной премии может определяться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

Основанием для выплаты материальной помощи служит решение Комиссии по распределению фонда стимулирующих выплат.

7. Предложения о единовременной премии работников ЦДТ и оказании материальной помощи рассматриваются Комиссией по распределению материального стимулирования и премирования работников.

8. Комиссия образуется и действует на основании приказа директора МБУ ДО ЦДТ Бессоновского района.

9. На основании представления комиссии по распределению материального стимулирования и премирования работникам учреждения устанавливаются приказом директора МБУ ДО ЦДТ Бессоновского района.

10. Стимулирующие выплаты производятся в дни, установленные для выплаты заработной платы работникам МБУ ДО ЦДТ Бессоновского района.

**Показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центра детского творчества Бессоновского района.**

Показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центра детского творчества Бессоновского района.

№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителей	Максимальная оценка по показателям (в баллах)	В том числе кол-во баллов по конкретным показателям	Самооценка
<b>1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
1	Участие обучающихся в фестивалях, конкурсах, выставках и других общественно-значимых мероприятиях: - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	3	1 2 3	
2	Результативность участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и других общественно-значимых мероприятиях - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	3	1 2 3	
3	Участие педагога в профессиональных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и других общественно-значимых мероприятиях - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	3	1 2 3	
4	Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, конференциях и других общественно-значимых мероприятиях	3	1 2	

	- муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень		3	
5	- Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы - реализация дополнительных проектов - разработка и внедрение авторских программ и экспериментальных программ	3	1 2 3	
6	Сохранность контингента детей на период освоения образовательной программы - До 90% - До 95% - До 100%	3	1 2 3	
7	Высокие результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся (творческие зачеты, выставки, концерты и т.д.)	1	1	
8	Привлечение внебюджетных средств для развития и укрепления материально-технической базы объединения.	1	1	
9	Профессиональная компетентность педагога: - участие в работе методических объединений, семинарских занятий, педагогических советов; - проведение открытых мероприятий, конкурсов, мастер-классов и т.д. с целью обмена опытом работы с другими педагогами.	1	1 1	
10	- Регулярное освещение на сайте образовательной организации и в СМИ позитивных достижений обучающихся.	1	1	
<b>1. Выплаты за эффективность качество выполняемых работ</b>				
1	Эффективность работы педагога с детьми с ограниченными возможностями, с детьми «группы риска», с «трудными детьми». - положительная динамика привлечения детей с ограниченными возможностями к занятиям и социально-значимым мероприятиям;	1	1	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- положительная динамика привлечения детей «группы риска» к занятиям и социально-значимым мероприятиям;</li> <li>- положительная динамика привлечения детей, состоящих на различных видах учета к занятиям и социально-значимым мероприятиям;</li> </ul>		1	
2	<p>Эффективность работы педагога по привлечению родительской общественности к деятельности детского объединения</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие родителей в учебно-воспитательном процессе (посещаемость родителями собраний, мастер-классов, мероприятий, помощь в изготовлении костюмов и декораций)</li> </ul>	1	1	
<b>2. Премияльные выплаты по итогам работы</b>				
1	За сложность выполнения срочных и ответственных работ.	2	2	
2	<p>Изменение инфраструктуры образовательной организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- насыщение кабинета новыми учебно-методическими и дидактическими материалами;</li> <li>- вклад педагога в оформление интерьера кабинета в соответствии с современными требованиями.</li> </ul>	1	1	



Прошито и пронумеровано  
и скреплено печатью 8  
листов.

Директор МБУ ДО ЦДТ  
Бессоновского района С.С.

Сверцова

М.П.

