СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
/ Том / А.А. Коновалова
от « 20 » 08 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ
директор МБУ ДО СЮТ
/ Л.В. Пишина / Л.В. Пишина
Приказ от « 20 » 08 2014 г. № 208

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении выплат стимулирующего, компенсационного характера, материальной помощи сотрудникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Станции юных техников муниципального образования Абинский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Станции юных техников муниципального образования Абинский район (далее – МБОУ ДО СЮТ) разработано на основании: Трудового Кодекса РФ, Федерального закона РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; постановлений администрации муниципального образования Абинский район от 29.04.2014 г. № 693 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 14.02.2012 года № 331 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений образования муниципального образования Абинский район, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Абинский район», от 03.05.2014 г. 3 838 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Абинский район от 31.10.2008 г. № 3918 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Абинский район».

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБУ ДО СЮТ в повышении качества воспитательного и образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.

Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам МБОУ ДО СЮТ.

1.3. Положение является локальным нормативным актом МБОУ ДО СЮТ, регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров в целях установления связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения.

1.4. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является результативность и оценка качества эффективности деятельности работника и учреждения.

1.5. Значение критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед учреждением учредителем.

1.6. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путём объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Станции юных техников.

1.7. Директор МБУ ДО СЮТ вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты труда.

1.8. Задачами проведения оценки результативности и эффективности деятельности работников являются:

- проведение систематической самооценки работника собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда работника;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества труда.

1.9. Данное положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, способствующих успешности воспитанников МБУ ДО СЮТ и направленно на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

1.10. Любые изменения, дополнения в Положение обсуждаются на общем собрании коллектива, утверждаются приказом директора, согласовываются с профсоюзным комитетом.

1.11. Положение включает в себя:

- основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников для установления стимулирующих выплат;
- условия и порядок определения выплат стимулирующего характера согласно критериям (по решению комиссии);
- выплаты стимулирующего характера, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала (приложение № 2);
- показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат;
- порядок и условия установления размера выплат компенсационного характера;
- порядок выплаты материальной помощи;
- порядок и условия премирования работников учреждения;
- снижение стимулирующих выплат;
- источники выплат надбавок и доплат.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников для установления стимулирующих выплат

2.1. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда работников в зависимости от качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим, за интенсивность работы в течение года.

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, участие в различных конкурсах, фестивалях и акциях, вклад пед. работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

2.3. Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.4. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работников включают: фамилию, имя, отчество работника, занимаемая должность, критерии оценки, баллы, личная подпись работника, дата заполнения оценочного листа. (Приложение 3).

2.5. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- работники сдают оценочные листы в Комиссию до 20 числа отчетного периода;
- Комиссия рассматривает представленные материалы 20-22 числа отчетного периода;
- после 22 числа отчетного периода протокол оценки результативности деятельности работников (Приложение 5) передаётся директору для издания приказа об установлении выплат стимулирующего характера за отчетный период.

В случае несвоевременной сдачи работником своего оценочного листа с подтверждающими документами – работник не получает стимулирующую выплату за данный период, а средства распределяются между всеми остальными работниками.

2.6. Размер стимулирующей выплаты устанавливается в баллах, которые потом переводят в денежное выражение, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующие выплаты максимальными размерами не ограничены, производятся в пределах фонда оплаты труда, субсидий из краевого бюджета, средств муниципального бюджета.

2.7. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников в образовательном учреждении приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом создается комиссия, состоящая из:

- директора;
- методиста;
- зам.директора по АХР;
- председателя ПК;
- педагога дополнительного образования.

Персональный состав комиссии утверждается приказом директора.

2.8. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного приказом директора согласованного с первичной профсоюзной организацией.

2.9. Председатель комиссии назначается или избирается сроком на один год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.10. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами (ежемесячно), срок хранения которых 5 лет. Протоколы хранятся у председателя профсоюзной организации образовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.11. В случае не согласия работника с итоговым баллом, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.12. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.13. Итоговый бал равен: сумме средств выделенных на выплаты стимулирующего характера деленном на общее количество баллов согласно оценочным листам сотрудников учреждения.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера согласно критериям (по решению комиссии)

3.1. Объем выплат стимулирующего характера определяется отдельно для педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и других работников МБУ ДО СЮТ согласно критериям (Приложение) 4 шт.

3.2. Доплаты и стимулирующие выплаты к должностным окладам (ставка зарплат) работникам Учреждения, а также доплата к должностному окладу руководителя, выполняющего работу, не входящую в круг его основных обязанностей, устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.3. Надбавка к должностному окладу руководителю Учреждения за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается приказом вышестоящего органа УО по подчиненности учреждения с учётом оценки деятельности учреждения за отчетный год.

3.4. Доплаты и стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются приказом директора на основании решения комиссии по доплатам и надбавкам как на определенный срок (месяц, несколько месяцев, квартал, год), так и на неопределенный срок. Период, на который устанавливаются доплаты надбавки, их размер определяется на заседании комиссии по доплатам и надбавкам, утверждается приказом директора.

3.5. Для определения размера стимулирующих выплат для административно-управленческого персонала производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов полученных всеми работниками учреждения. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику учреждения.

3.6. Работники имеют право вносить предложения по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях, не корректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, в также исключения критериев потерявших актуальность.

Размер стимулирующих выплат может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер до 200%. Стимулирующие выплаты устанавливаются сроком не менее 1 года, по истечению которого может быть сохранена или отменена.

Приложение № 1
к Положению об установлении выплат
стимулирующего, компенсационного характера,
материальной помощи
сотрудникам МБУ ДО СЮТ

**Выплаты стимулирующего характера,
критерии оценки результативности и качества работы
педагогическим работникам**

№ п\п	Наименование критериев	Количество баллов или % от должностного оклада
1.	Диагностика. Использование её результатов в учебно-воспитательном процессе. (При наличии подтверждающих документов 1 раз в квартал).	от 1 до 3 баллов
2.	Выпуск методических пособий.	3 балла за каждое методическое пособие
3.	За целостность и системность учебно-воспитательного процесса в объединении, творческий подход к планированию: - наличие плана воспитательной работы (на 1 сентября); - наличие системы воспитательной работы.	от 1 до 3 баллов от 1 до 3 баллов
4.	За качественную подготовку к занятиям: - наличие авторских или модифицированных программ и методик (на начало учебного года); - использование передовых педагогических технологий; - использование оборудование и ИКТ при подготовке занятий; - выполнение общеобразовательной программы по итогам года; - своевременность проведения инструктажей по технике безопасности с воспитанниками, соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности. (1 раз в квартал).	от 1 до 3 баллов от 1 до 3 баллов от 1 до 3 баллов от 1 до 3 баллов
5.	Организация индивидуальной работы с одаренными детьми.	3 балла за каждого ребенка
6.	За привлечение в объединение детей, состоящих на учете из трудных семей, организация работы по выполнению Закона № 1538-КЗ от 21.07.2008 г. «О мерах профилактики правонарушений и безнадзорности среди подростков в Краснодарском крае».	3 балла за каждого ребенка
7.	За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья.	3 балла за каждого ребенка
8.	За сохранность контингента учащихся в течение года: - не менее 90% - не менее 80%	5 баллов 3 балла
9.	Наполнение и обновление сайта: - техническое обслуживание еженедельно; - техническое обслуживание ежемесячно; - информационное наполнение еженедельно; - информационное наполнение ежемесячно;	по 0,25 баллов за каждое направление
10.	За работу по обслуживанию компьютерной техники: - компьютеры.	0,25 баллов за

	- мультимедийное оборудование.	каждый 0,25 баллов за каждое
11.	За участие в качестве жюри, эксперта комиссии: - на краевом уровне - на муниципальном уровне - на уровне учреждения	от 5 до 10 баллов от 3 до 5 баллов от 1 до 3 баллов
12.	За участие: - в субботниках, - в косметическом ремонте учреждения по подготовке к новому учебному году.	от 1 до 5 баллов от 4 до 10 баллов
13.	За общественную работу, активное участие в жизнедеятельности коллектива.	3 балла
14.	Результаты публичных выступлений учащихся на олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях (дипломы, грамоты, благодарственные письма прописать конкретно Ф.И. учащегося, название конкурса): - муниципальный уровень - краевые - всероссийские - международные - дистанционные конкурсы независимо от статуса	за каждый результат 3 балла 5 баллов 8 баллов 15 баллов 3 балла
15.	Участие в профессиональных педагогических конкурсах, конференциях (дипломы, грамоты, благодарственные письма): - муниципальных; - региональных; - всероссийских; - международных.	за каждый результат 5 баллов 8 баллов 10 баллов 15 баллов
16.	Результативность воспитательной деятельности (ведение клубной, экскурсионной работы с учащимися).	от 1 до 3 баллов за каждое направление
17.	Привлечение внебюджетных средств с целью улучшения учебно-воспитательного процесса (в зависимости от объема привлеченных средств).	от 1 до 5 баллов.
18.	Организация и проведение мероприятий в соответствии с планом учреждения.	от 1 до 3 баллов за каждое мероприятие
19.	За работу с родителями (проведение родительских собраний, совместных мероприятий).	2 балла
20.	Публикации в СМИ о работе учреждения, за каждую публикацию при наличии опубликованных материалов).	2 балла
21.	Поступившие благодарности и официальные отзывы о работе педагога (наличие подтверждающих документов).	3 балла за каждую благодарность
22.	За образцовое санитарно-техническое содержание кабинета по факту проверки за полугодие.	3 балла
23.	Создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры, соответствующих современным требованиям образовательной среды (оформление кабинета, создание фонда учебно-наглядных материалов, создание и использование информационных стендов).	от 1 до 5 баллов за каждый элемент
24.	Организация и создание фондов фото и видеоматериалов в сфере образования.	2 балла
25.	За проведение качественных открытых занятий, мастер-классов (при наличии положительных экспертных оценок по итогам посещения занятий и предоставления отчета по занятию): - внутренний; - муниципальный уровень;	За каждое занятие 2 балла 5 баллов

26.	Публикации в педагогических СМИ (сборниках, журналах, газетах, образовательных сайтах) на уровне:	от 2 до 5 баллов
27.	Прохождение курсов, семинаров, мастер-классов (при наличии подтверждающих документов).	3 балла за каждое
28.	За работу в летний период: - качественная подготовка и проведение разовых мероприятия; - работа на тематической площадке; - работа в палаточном лагере.	3 балла за каждое мероприятие от 1 до 3 баллов 10 баллов
29.	Качественная подготовка и своевременная сдача документации: - журналов (КТП), - отчетов и т.д.	от 1 до 3 баллов от 1 до 3 баллов
30.	За работу в качестве уполномоченного представителя ГЭК	от 1 до 3 баллов
31.	Исполнительская дисциплина. При не выполнении требований баллы аннулируются за: - нарушение графика работы. Режимы занятий; - самовольное изменение расписания; - опоздание; - уход с работы раньше времени;	100% 100% 50% 100%
32.	- При наличии высшей квалификационной категории; - при наличии первой квалификационной категории; - при наличии второй квалификационной категории.	15% 10% 5%
33.	За выслугу лет в пределах бюджетных ассигнований: - при стаже педагогической работы от 1 года до 5 лет; - от 5 до 10 лет; - от 10 лет и выше	5% 10% 15%
34.	За работу в сельской местности	25%
35.	Молодым специалистам в течение трех лет.	от 1500,00 руб. до 3000,00 руб.
36.	За почетные звания: - «Почетный работник общего образования РФ», «Заслуженный»; - «Отличник народного образования РФ»; - наличие ученой степени.	1000,00 руб.
37.	Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников по основному месту работы и по основной должности.	3158,00 руб.

Приложение № 2
к Положению об установлении выплат
стимулирующего, компенсационного характера,
материальной помощи
сотрудникам МБУ ДО СЮТ

**выплаты стимулирующего характера
административно-управленческому персоналу,
учебно-вспомогательному персоналу и младшему обслуживающему персоналу**

п\п	Категория работников	Наименование критерия	Количество баллов или % от должностного оклада
1.	Учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал	Стимулирующая надбавка (в пределах бюджетных ассигнований): - при стаже работы в образовательном учреждении от 1 года до 5 лет; - от 5 до 10 лет; - от 10 лет и выше.	5% 10% 15%
2.		За интенсивность и высокие результаты работы: - активное участие в жизнедеятельности коллектива; - за сложность и напряженность выполняемой работы; - за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей; - за работу в ночное время; - за работу в праздничные нерабочие выходные дни; - за совмещение профессий; - за расширение зоны обслуживания.	до 200% до 100% до 100% до 200% до 100%
3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда.	до 1000,00 руб.
4.		Стимулирующая надбавка (в пределах бюджетных ассигнований): - при стаже работы в образовательном учреждении от 1 года до 5 лет; - от 5 до 10 лет; - от 10 лет и выше.	5% 10% 15%
5.		За интенсивность и высокие результаты работы: - активное участие в жизнедеятельности коллектива; - за сложность и напряженность выполняемой работы; - за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	до 200%
6.		Своевременное и качественное ведение отчетной и хозяйственной документации.	до 2000,00 руб.
7.	Методист, зам. директора по АХР	Предоставление материалов для сайта учреждения и муниципального сайта.	0,5-за каждый, но не более 5.
8.	АХР	Работа по созданию и улучшению интерьера учреждения.	до 1 до 5 баллов
9.	Методист	Организация научно-методическое сопровождение аттестации педагогических кадров	до 2 до 5 баллов
10.		Публикации в СМИ, привлечение телекомпаний с	1-за каждую

		целью положительного освещения жизни учреждения и др.	публикацию
11.		Организация фото и видеосъемки событий в сфере образования.	от 1 до 3 баллов
12.		Подготовка документов к награждению работников ведомственными знаками отличия, грамотами.	2 балла за каждого работника
13.		Наличие заявок на участие в конкурсах педагогического мастерства с подготовкой документов.	3 балла за каждую заявку.
14.		Наличие педагогов, получивших гранты и премии за инновационную работу, а также победителей и призеров конкурсов педагогического мастерства.	5 баллов за каждого работника.
15.		Оформление информационных стендов, выставок.	1-за каждую.
16.		За организацию работы лагеря в летний период.	от 5 до 10 баллов
17.		Организация и проведение муниципальных и конкурсов, мастер-классов. Участие в работе муниципальных Круглых столов и семинаров.	от 2 до 5 баллов
18.		За курирование работы с детьми инвалидами, детьми с девиантным поведением.	от 1 до 5 баллов
19.	Учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал, зам директора по АХР, методист	За участие: - в субботниках; - текущем ремонте, по подготовке учреждения к новому учебному году, - работа по благоустройству и озеленению территории.	от 1 до 10 баллов за каждое направление
20.	Учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал	Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников по основному месту работы и по основной должности.	3158,00 руб.

4. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат

4.1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями.

К ним относятся:

- нарушение статей Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Устава учреждения;
- грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.);
- ухудшение качества образования и воспитания;
- нарушение санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- наличие обоснованных письменных жалоб (родителей, коллег).

4.2. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии и письменному согласию профкома;

4.3. Обо всех изменениях, касающихся уменьшения или снятия стимулирующих выплат, работник должен быть ознакомлен под роспись.

5. Порядок и условия установления выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера производятся:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труд;
- за совмещение профессий (должностей);
- за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

Категория работников	№ № п/п	Компенсационные выплаты	Сумма, руб. (или % от должностного оклада)
Педагогические работники, всем категориям сотрудников	1	- за специфику работы (коррекция); - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; - сверхурочная работа.	до 120% до 120%

Педагогические работники, всем категориям сотрудников	2	- за выполнение особо важных или срочных работ, дел; - по заданию администрации.	200%
Педагогические работники, всем категориям сотрудников	3.	- за совмещение профессий (должностей).	100%
Педагогические работники, всем категориям сотрудников	4	- за расширение зон обслуживания.	до 100%
Педагогические работники, всем категориям сотрудников	5	- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	100%
Сторожа	6	- за работу в ночное время	35%

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Из фонда оплаты труда работников может быть оказана материальная помощь.

6.2. Решения об оказании материальной помощи и её размерах принимает директор СЮТ на основании письменного заявления работника или ходатайства профсоюзного комитета.

6.3. материальная помощь работнику СЮТ оказывается в следующих случаях:

- при несчастных случаях и стихийных бедствиях;
- в случаях болезни или длительного лечения;
- в случаях смерти близких родственников;
- в целях социальной поддержки;
- в других случаях по заявлению работника.

Категория работников	№№ п/п	Материальная помощь	Сумма, руб.
Педагогические работники, всем категориям сотрудников	1.	к юбилейным датам рождения работника (у женщин - 50, 55, 60 лет, у мужчин - 50, 60, 65 лет)	3000,00 рублей
всем категориям сотрудников	2.	в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) и др.	3000,00 рублей

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов доплат стимулирующего характера в МБУ ДО СЮТ установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год); премия за качество выполняемых работ; премия за выполнение особо важных и срочных работ; премия за интенсивность и высокие результаты работы.

7.2. премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год)

выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

7.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы с включением в тарификацию.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8. Снижение стимулирующих доплат работникам

8.1 Директору представляется право снимать с работников доплаты полностью или частично за упущения в работе, не предусмотренные настоящим Положением.

• Лица совершившие прогул, лишаются премии полностью

• За замечания на 10%

• За выговор на 50%

8.2 Лишение премии или снижение ее размера оформляется приказом директора с обязательным указанием причины.

9. Источники выплат надбавок и доплат

Источниками выплат надбавок и доплат являются:

1. Начисления на выплату надбавок и доплат от базового фонда заработной платы.

2. Средства от экономии фонда заработной платы.

3. Заработанные средства за предоставляемые платные услуги в соответствии с Уставом.

4. Другие внебюджетные финансовые средства.

10. Формула расчета

10.1 Для нахождения стоимости одного балла необходимо сумму выделенных средств разделить на количество баллов по оценочным листам сотрудников учреждения.

Приложение № 3
к Положению об установлении выплат
стимулирующего, компенсационного характера,
материальной помощи
сотрудникам МБУ ДО СЮТ

Оценочный лист результативности деятельности

Педагога _____ за _____ 20__ г.
(Ф.И.О.)

№ п\п	Наименование критериев	Количество баллов или % от должностного оклада
1.	Диагностика. Использование её результатов в учебно-воспитательном процессе. (При наличии подтверждающих документов 1 раз в квартал).	от 1 до 3 баллов
2.	Выпуск методических пособий.	3 балла за каждое методическое пособие
3.	За целостность и системность учебно-воспитательного процесса в объединении, творческий подход к планированию: - наличие плана воспитательной работы (на 1 сентября); - наличие системы воспитательной работы.	от 1 до 3 баллов от 1 до 3 баллов
4.	За качественную подготовку к занятиям: - наличие авторских или модифицированных программ и методик (на начало учебного года); - использование передовых педагогических технологий; - использование оборудование и ИКТ при подготовке занятий; - выполнение общеобразовательной программы по итогам года; - своевременность проведения инструктажей по технике безопасности с воспитанниками, соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности. (1 раз в квартал).	от 1 до 3 баллов от 1 до 3 баллов от 1 до 3 баллов от 1 до 3 баллов от 1 до 3 баллов
5.	Организация индивидуальной работы с одаренными детьми.	3 балла за каждого ребенка
6.	За привлечение в объединение детей, состоящих на учете из трудных семей, организация работы по выполнению Закона № 1538-КЗ от 21.07.2008 г. «О мерах профилактики правонарушений и безнадзорности среди подростков в Краснодарском крае».	3 балла за каждого ребенка
7.	За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья.	3 балла за каждого ребенка
8.	За сохранность контингента учащихся в течение года: - не менее 90% - не менее 80%	5 баллов 3 балла
9.	Наполнение и обновление сайта: - техническое обслуживание еженедельно; - техническое обслуживание ежемесячно;	по 0,25 баллов за каждое направление

	- информационное наполнение еженедельно; - информационное наполнение ежемесячно;	
10.	За работу по обслуживанию компьютерной техники: - компьютеры. - мультимедийное оборудование.	0,25 баллов за каждый 0,25 баллов за каждое
11.	За участие в качестве жюри, эксперта комиссии: - на краевом уровне - на муниципальном уровне - на уровне учреждения	от 5 до 10 баллов от 3 до 5 баллов от 1 до 3 баллов
12.	За участие: - в субботниках, - в косметическом ремонте учреждения по подготовке к новому учебному году.	от 1 до 5 баллов от 4 до 10 баллов
13.	За общественную работу, активное участие в жизнедеятельности коллектива.	3 балла
14.	Результаты публичных выступлений учащихся на олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях (дипломы, грамоты, благодарственные письма прописать конкретно Ф.И. учащегося, название конкурса): - муниципальный уровень - краевые - всероссийские - международные - дистанционные конкурсы независимо от статуса	за каждый результат 3 балла 5 баллов 8 баллов 15 баллов 3 балла
15.	Участие в профессиональных педагогических конкурсах, конференциях (дипломы, грамоты, благодарственные письма): - муниципальных; - региональных; - всероссийских; - международных.	за каждый результат 5 баллов 8 баллов 10 баллов 15 баллов
16.	Результативность воспитательной деятельности (ведение клубной, экскурсионной работы с учащимися).	от 1 до 3 баллов за каждое направление
17.	Привлечение внебюджетных средств с целью улучшения учебно-воспитательного процесса (в зависимости от объема привлеченных средств).	от 1 до 5 баллов.
18.	Организация и проведение мероприятий в соответствии с планом учреждения.	от 1 до 3 баллов за каждое мероприятие
19.	За работу с родителями (проведение родительских собраний, совместных мероприятий).	2 балла
20.	Публикации в СМИ о работе учреждения, за каждую публикацию при наличии опубликованных материалов).	2 балла
21.	Поступившие благодарности и официальные отзывы о работе педагога (наличие подтверждающих документов).	3 балла за каждую благодарность
22.	За образцовое санитарно-техническое содержание кабинета по факту проверки за полугодие.	3 балла
23.	Создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры,	от 1 до 5

	соответствующих современным требованиям образовательной среды (оформление кабинета, создание фонда учебно-наглядных материалов, создание и использование информационных стендов).	баллов за каждый элемент
24.	Организация и создание фондов фото и видеоматериалов в сфере образования.	2 балла
25.	За проведение качественных открытых занятий, мастер-классов (при наличии положительных экспертных оценок по итогам посещения занятий и предоставления отчета по занятию): - внутренний; - муниципальный уровень;	За каждое занятие 2 балла 5 баллов
26.	Публикации в педагогических СМИ (сборниках, журналах, газетах, образовательных сайтах) на уровне:	от 2 до 5 баллов
27.	Прохождение курсов, семинаров, мастер-классов (при наличии подтверждающих документов).	3 балла за каждое
28.	За работу в летний период: - качественная подготовка и проведение разовых мероприятия; - работа на тематической площадке; - работа в палаточном лагере.	3 балла за каждое мероприятие от 1 до 3 баллов 10 баллов
29.	Качественная подготовка и своевременная сдача документации: - журналов (КТП), - отчетов и т.д.	от 1 до 3 баллов от 1 до 3 баллов
30.	За работу в качестве уполномоченного представителя ГЭК	от 1 до 3 баллов

(дата)

(подпись)

Приложение № 4
к Положению об установлении выплат
стимулирующего, компенсационного характера,
материальной помощи
сотрудникам МБУ ДО СЮТ

ПРОТОКОЛ
результативности деятельности
педагогических работников и административно-управленческого персонала
МБУ ДО СЮТ

за _____ 20____ г.

стоимость одного балла _____ рублей.

№	Ф.И.О.	Количество баллов	Общая сумма Рублей	Ознакомлен (подпись пед. работн.)
1.				
2.				

Члены комиссии: _____